ANNUAL REPORT 1985-1986
CANADA LABOUR RELATIONS BOARD

CANADA LABOUR RELATIONS BOARD

Head Office

C.D. Howe Building
240 Sparks Street
4th Floor West
Ottawa, Ontario
K1A 0X8

Tel.: (613) 996-9466
Telex: 053-4426

© Minister of Supply and Services Canada

Cat. No. LR1-1986

ISBN 0-662-54826-4

Regional Offices

Western Region
1090 West Pender Street
12th Floor
Vancouver, B.C.
V6E 2N7

Tel.: (604) 666-6001

Central Region
One Lakeview Square
155 Carlton Street
Suite 300
Winnipeg, Manitoba
R3C 3H8

Tel.: (204) 949-3145

Ontario Region
Toronto-Dominion Centre
P.O. Box 190
Suite 1905
19th Floor
Toronto, Ontario
M5K 1H6

Tel.: (416) 973-3782

Quebec Region
Complexe Guy-Favreau
200 Dorchester Blvd. West
Suite 1202
East Tower
Montréal, Quebec
H2Z 1X4

Tel.: (514) 283-3258
Telex: 05562171

Atlantic Region
Queen Square
45 Alderney Drive
6th Floor
Dartmouth, N.S.
B2Y 2N6

Tel.: (902) 426-7068

Board Members

Chairman
Marc Lapointe, Q.C.

Vice-Chairmen
Hugh R. Jamieson
Thomas M. Eberlee
M. Brian Keller
Serge Brault

Members
Jacques Archambault
James D. Abson
Victor E. Gannon
Henriette Parent
Marguerite-Marie Galipeau
Paul-Émile Chiasson
Linda M. Parsons
Calvin B. Davis

Canada
Labour
Relations
Board

Conseil
Canadien des
Relations du
Travail

C.D. Howe Building
240 Sparks Street
4th Floor West
Ottawa, Ontario
K1A 0X8

January 31, 1987

The Honourable Pierre Cadieux
Minister of Labour
Labour Canada
Place du Portage
Phase II
Hull, Quebec
K1A 0J2

Dear Mr. Minister:

In accordance with the provisions of section 210 of the Canada Labour Code (Part V - Industrial Relations), I have the honour of submitting to you this Annual Report of the Canada Labour Relations Board on its activities for the year ending March 31st, 1986.

Respectfully submitted,

Marc Lapointe

Marc Lapointe, Q.C.
Chairman

Office of the Chairman
Cabinet du Président

Contents

Page

Introduction 1

Operation and Composition of the Board 3

- Jurisdiction 3
- Board Powers and Functions 3
- Composition of the Board 4
- Staff and Budget 6
- Organization Chart 7
- Board Publications 8

Financial Statement 9

The Canada Labour Code 11

Activities of the Board in 1985-86 13

Statistical Tables 19

Reasons for Decision 27

Judicial Review and Related Proceedings 43

Introduction

This thirteenth Annual Report of the Canada Labour Relations Board has been produced by CLRB staff and reviews the operations of the Board from April 1, 1985 to March 31, 1986. It is designed to present Parliament with up-to-date information on the Board's activities. Topics ranging from the Board's operations, the Canada Labour Code, current labour relations issues before the Board, Court reviews of Board decisions and others are covered, but first an introduction to the CLRB is appropriate.

The CLRB was created in 1973 under the Canada Labour Code (Part V - Industrial Relations), thereby replacing its forerunner of the same name. The "new" CLRB was established as a result of the studies and recommendations of the Woods Task Force on Labour Relations, (**Canadian Industrial Relations: The Report of the Task Force on Labour Relations** (Ottawa: Privy Council Office, 1968)). Based on this report, Parliament established the "new" CLRB as an autonomous, non-representational, quasi-judicial tribunal with full-time members. The CLRB was then constituted as a "department" within the meaning of the Financial Administration Act, independent of the Department of Labour. Parliament set out its philosophy of the CLRB's major role in the preamble to the Canada Labour Code. It states in part, "... the Parliament of Canada desires to continue and extend its support to labour and management in their cooperative efforts to develop good relations and constructive collective bargaining practices, and deems the development of good industrial relations to be in the best interests of Canada in ensuring a just share of the fruits of progress to all; ..."

Once established, the CLRB set up its head office in Ottawa as required by Parliament. One of the first challenges faced by the CLRB was to overcome the problems involved in having jurisdiction in every province and territory in Canada. Therefore, the Board decided that in order to know its clients and provide reasonable access to its services, it had to travel. Therefore, when issues are brought before the CLRB which require it to hold a hearing, the Board will travel to a locale that is convenient to its clients. The Board continues to travel across all of Canada in order to hold hearings, to meet its clients and to remain informed of the issues faced by those clients.

The Board is required to provide its services, including hearings to its clients, in both of Canada's official languages.

The CLRB decided to establish a permanent presence in the various regions of Canada in order to deal with its clients on a prompt and continuous basis. This was accomplished by having regional offices set up in Halifax, Montréal, Toronto, Winnipeg and Vancouver. These regional offices, together with the head office, provide the labour relations communities with staff that is trained and experienced to meet the demands placed upon them. The staff of the CLRB makes an effort to meet their clients and provide them with current information on the Board's policies, procedures and decisions. The regional staff is also instrumental in keeping the Board abreast of regional issues and events which affect the various labour relations communities.

In addition, the Board's staff is involved in activities that can range from processing and investigating a certification application to resolving, as quickly as possible, an unlawful strike or lockout situation which could shut down one of Canada's airports or railroads or the mail service.

The Board's work load is the direct result of the number of applications and complaints filed in any of its offices by various trade unions, employers and employees. The 1985-86 year saw the Board's work load stabilize with 756 new cases being filed which added to the 385 cases pending at the end of the 1984-85 year. By the end of the 1986 fiscal year, the Board was not only successful in reducing the pending case load to 365 cases, but also had disposed of 776 cases, 60 more than the previous year. A detailed statistical breakdown of the Board's work load has been prepared and is incorporated within this Annual Report.

Jurisdiction

Constitutional jurisdiction over labour relations is primarily a provincial responsibility. At the federal level, however, the Canada Labour Relations Board has jurisdiction in all provinces and territories in relation to federal works, undertakings, or businesses within the legislative authority of the Parliament of Canada. In broad terms, the following industries and activities are covered:

- Air transportation
- Banking
- Broadcasting
- Communications
- Crown Corporations
- Flour and feed mills and grain elevators
- Longshoring
- Industries in the Northwest Territories and in the Yukon
- Railways (interprovincial and international)
- Road Transportation (interprovincial and international)
- Shipping and Navigation
- Miscellaneous works declared by Parliament to be to the general advantage of Canada

An estimated 600,000 employees are covered by the provisions of Part V of the Canada Labour Code. In addition to its responsibilities under Part V of the Code (Industrial Relations), the Board is responsible for certain provisions of Part IV (Safety of Employees) as outlined further at page 4.

Board powers and functions

Part V of the Canada Labour Code establishes the Canada Labour Relations Board as a quasi-judicial body with statutory powers pertaining to the administration, interpretation and application of that part of the Canada Labour Code dealing with industrial relations.

A significant part of the Board's activities under Part V is concerned with the acquisition of bargaining rights by trade unions. Once the Board has satisfied itself that a majority of the employees in the bargaining unit support the trade union that has submitted a timely application for certification, it will grant certification to the requesting union.

The Board may also make determinations with respect to the termination of bargaining rights, i.e. the revocation of trade union certifications. It is also involved in the review and amendment of certification orders where changes in the structure and operations of an employer's business have occurred, where unions have merged, and where businesses have been sold or reorganized.

Certain provisions of the Code prohibit strikes and lockouts during the term of a collective agreement and after the expiration of an agreement, until the mediation and conciliation assistance provided by Labour Canada has been exhausted. Applications may be made where an unlawful strike or lockout occurs or is anticipated, following which the Board, after conducting a public hearing, may exercise its power to issue cease and desist orders and to order employees or employers to resume normal operations.

Both employers and unions are prohibited from engaging in unfair labour practices. When the Board is seized of a complaint of unfair labour practice it has extensive remedial authority and has power to grant relief to successful complainants, including reinstatement and compensation where appropriate.

When technological changes are introduced during the life of a collective agreement, the Board has the responsibility of interpreting such changes as they may affect the terms and conditions of employment and the security of employees. In such cases, the Board is empowered to exercise ancillary remedial authority regarding the impact of the proposed changes.

In special circumstances, the Minister of Labour can refer a contract dispute to the Board in relation to negotiations for a first collective agreement, when the Minister feels that further conciliation or mediation would not be helpful. Where such a matter has been referred, the Board may settle the terms and conditions of a first collective agreement which is binding on the parties for a period of one year.

Part V of the Code provides for the imposition of fines by the courts for specific infractions; however such proceedings may not be initiated without the written consent of the Board. These prosecutions are extremely rare as there is a high degree of compliance. Also, the Code does not permit prosecution in respect of many violations over which the Board may exercise remedial powers.

Orders of the Board are binding on the parties and a party to a proceeding may request that the Board file an Order in the Federal Court of Canada for enforcement purposes. The Board will do so provided that in

its opinion there is indication of failure or likelihood of failure to comply with the Order. Once a Board Order has been filed in the Federal Court, it is enforceable in the same manner as an Order of that court.

The Board also has a limited involvement in safety matters under Part IV of the Code. It hears appeals against safety rulings in cases where danger has been alleged. It also rules on complaints by employees who believe they have been discriminated against or penalized for exercising their rights in relation to safety.

Composition of the Board

Section 111(2) of the Code provides that the Canada Labour Relations Board shall consist of a Chairman, from one to five Vice-Chairmen and from four to eight Board Members. Appointments to the Board are by Order-in-Council for terms of up to five years for Board Members and up to ten years for Chairman and Vice-Chairmen.

The Members of the Board are full-time appointees with experience and knowledge of industrial relations and labour law. As members of a non-partisan Board, they are prohibited from holding any other remunerated office or employment. (Although the Code was amended in 1984 to provide for the appointment of part-time Board Members to deal with safety cases under Part IV of the Code, no such part-time appointments have been made up to this point in time).

As stipulated in the legislation, the business of the Board must be transacted by not less than three Members, one of whom must be either the Chairman or a Vice-Chairman, except for a reference or complaint made to the Board pursuant to Part IV of the Canada Labour Code (Safety of Employees). In this regard, section 105.8 of Part IV provides that such cases may be disposed of by any Member of the Board. Another exception to the three-person panel is provided in section 115(1.1) of the Code and it is limited to uncontested matters.

In the year under review, the Board consisted of the following persons.

Chairman
Marc Lapointe, Q.C.

Chairman of the CLRB since its reorganization in 1973, Mr. Lapointe was formerly a senior partner in the legal firm of Lapointe, Lévesque, Gagnon and Bertrand and Associates, in Montréal. In a 30-year period of private practice, Mr. Lapointe was legal adviser to a large number of unions, mainly in the province of Quebec but also across Canada. In 1964, he was appointed Queen's Counsel. A native of the province of Quebec, Mr. Lapointe is a graduate of the University of Montréal (B.A.). He holds a Bachelor of Civil Law degree and a Master's degree (Labour Law) from McGill University. He was a lecturer on labour legislation in the law faculties of both these universities for many years while practising law. He is the author of numerous articles related to labour law.

Vice-Chairmen
Hugh R. Jamieson

A Member of the Board since 1978, Mr. Jamieson was appointed Vice-Chairman in July 1982. Before joining the Board, he was Vice-Chairman of the Manitoba Labour Relations Board for five years, administering the Manitoba Payment of Wages Act as well as the Labour Relations Act. During that time, he acted as Chairman of the Manitoba Labour Board during extended absences of the Chairman. Prior to 1973, Mr. Jamieson had served as Deputy Registrar of the Manitoba Labour Relations Board and also as Labour Inspector of the Manitoba government involved in the investigation and mediation of labour disputes. Mr. Jamieson studied Public Administration at the University of Manitoba.

Thomas M. Eberlee

Mr. Eberlee was federal Deputy Minister of Labour for eight years prior to his appointment in August 1982. His public service career spans over 25 years in both the provincial (Ontario) and federal spheres. Before joining Labour Canada in 1974, he held several positions with the Ontario government, including that of Deputy Minister of Community and Social Services and Deputy Minister of Labour. He served on provincial cabinet committees and commissions on human rights, manpower training and labour management relations in the construction industry. He graduated from the University of Toronto with a degree in modern history.

M. Brian Keller

Mr. Keller was appointed in December 1982. He became a member of the Quebec Bar Association in 1972 after having obtained his B.A. from Sir George

Williams University in 1968. Since graduating in law from the University of Ottawa in 1971, he has worked in all aspects of labour relations: the Defence Research Board; the Treasury Board Secretariat; Privy Council; and as Senior Consultant with the Ottawa firm of Woods, Gordon and Company. In 1979, Mr. Keller went into the private sector in the employment of Bell Canada, in Montréal, as Assistant Director, Labour Relations (Research). He occupied this position for four years prior to his appointment as Vice-Chairman of the Board.

Serge Brault

Mr. Brault was appointed in March 1984. Having obtained his B.A. and law degree at the University of Montréal, he was admitted to the Quebec Bar in 1971. Later he pursued specialized studies (scholarship from the French government and the University of Quebec) at the Sorbonne in Paris (private law). He then went on to practice law with one of the member federations of the Confederation of National Trade Unions and in 1974 went into private practice with the firm of Larivière, Brault and Dury where he concentrated on all aspects of labour law. In addition to his professional activities, Mr. Brault lectured in labour law and civil law at the University of Quebec in Montréal and the University of Montréal.

Members of the Board
Jacques Archambault

Mr. Archambault was first appointed to the Board in 1976 and is presently serving a second five-year term. He was, previously, a special assistant to the Minister of Labour and a member of the Policy Coordination Group of the Department of Labour. Prior to that, he was a technical adviser to the Confederation of National Trade Unions from 1948 to 1972. During his 24-year career with the CNTU, he was charged with the responsibility for several important assignments in various European countries. He also headed delegations to Luxembourg, Milan and Rome as a member of the committee on development of the World Confederation of Labour. An active member of several important organizations in Quebec and in the Federal Government, Mr. Archambault was national co-chairman of the Canadian Coalition for Development and labour adviser at the Canadian Embassy to the Canadian Mission to the European communities (Brussels). He is a graduate of Laval University with a Bachelor of Arts and a Master's in Social Science (industrial relations).

James D. Abson

First appointed to the Board in 1979, Mr. Abson is presently serving a second five-year appointment. Throughout his career, he has held senior positions in the field of industrial relations as Labour Relations Co-ordinator of the Ontario Federation of Construction Associations and Director of Organization of the Construction Labour Relations Association of Ontario. His labour relations experience has been focussed on the construction industry where he has been involved in such labour matters as jurisdictional conflict, union negotiations, recruitment, coordination of services for members and administration of collective agreements. He has also represented employers in arbitration.

Victor E. Gannon

Mr. Gannon was appointed in September 1980. A graduate from Loyola College, he has had an extensive career in the railway industry in management development and structure, with an accent, in more recent years, on labour relations while being associated with the C.N. During his career, Mr. Gannon has been involved with collective bargaining, interpretation of collective agreements, grievances, arbitration and strike settlements in Canada as well as abroad.

Henriette Parent

Mrs. Parent, from Montréal, was appointed in August 1982. She has extensive experience in the broadcasting industry at both the management and labour relations levels. During her career with the Union des Artistes and, more recently, with the CBC, Mrs. Parent has been involved with collective bargaining, interpretation of collective agreements, grievances and the administration and co-ordination of freelancers and contractual employees' contracts within the CBC's French network.

Marguerite-Marie Galipeau

Ms. Galipeau was appointed in January 1983. Before joining the Board, she was a lawyer with the Department of Justice. A graduate of the University of Ottawa with a Bachelor of Arts and Master's in labour law, she began her career, following graduation in 1978, with the Department of Justice and was seconded to Treasury Board to represent it before the Public Service Staff Relations Board in a wide variety of

labour disputes. A great part of her expertise in this area came from being assigned to disputes involving various unions acting as bargaining agents of Post Office Department employees.

Paul-Émile Chiasson

Mr. Chiasson was appointed in October 1980. He holds academic degrees in commerce and common law. He has practised in both Bathurst and Moncton. As an appointed adjudicator under the Public Service Labour Relations Act for the province of New Brunswick, Mr. Chiasson has dealt with a number of cases under the provisions of that Act. He has been called upon, in the private sector, to arbitrate a number of grievances as a neutral chairman.

Linda M. Parsons

At the time of her appointment in September 1985, Ms. Parsons was employed as a Public Affairs Officer with Labour Canada in Ottawa. She has had extensive experience in all aspects of industrial relations, namely in her previous employment with the Newfoundland Association of Public Employees and the Canadian Labour Congress. In addition, she is a past president of the St. John's and District Labour Council and a former executive member of the Newfoundland and Labrador Federation of Labour.

Calvin B. Davis

Appointed in September 1985, Mr. Davis of Vancouver, B.C., was a part-time member of the B.C. Labour Relations Board. He was also employed as a researcher with the B.C. Construction Industry Health and Safety Council. A member of the International Association of Bridge, Structural and Ornamental Iron Workers' Local 97 for fifteen years, he has worked in the field as a journeyman iron worker and general foreman. Active in the affairs of the union, he served in executive capacities and was a representative on the negotiating committee. Mr. Davis also served on various other committees regarding the iron working industry and was a union representative to the Vancouver and District Labour Council, Vancouver and District Building and Construction Trades Council, B.C. Federation of Labour conventions and British Columbia and Yukon Building Trades conventions.

Staff of the Board and budget

Apart from its adjudicative function, the Board's operations may be broadly divided into the following areas: a) Administration, b) Operations, c) Legal Services, d) Personnel.

While the Chairman, Vice-Chairmen and Members of the Board are appointed by Order-in-Council, all other Board employees are public servants.

At the end of this fiscal year, the Board employed a total of 101 persons, including the Members of the Board, 76 at its headquarters in Ottawa and 25 in the regions.

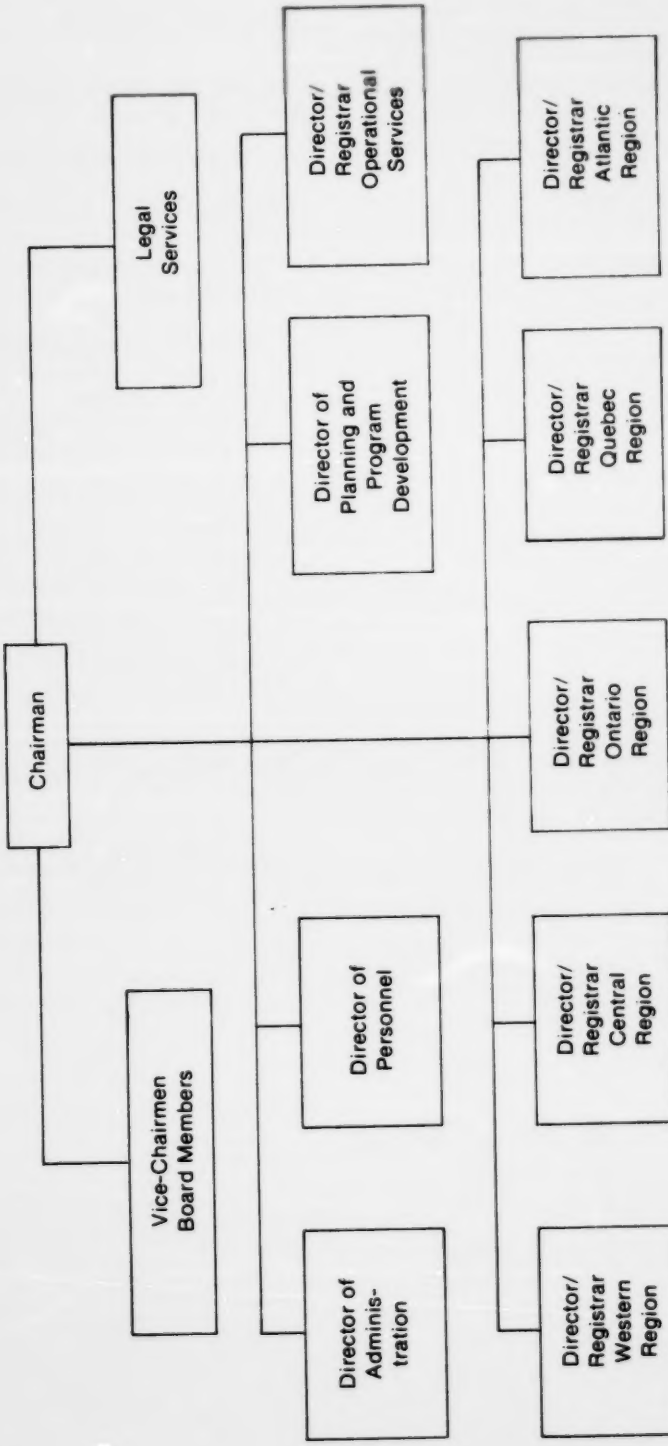
a) Administration

The Administration Branch is responsible for all aspects of the Board's administrative support. This includes the overall coordination of corporate resources and the provision of essential services in the areas of accounting, purchasing, word processing, accommodation, and arranging hearing room facilities across Canada. It also makes available a well-stocked reference and research library as well as a competent publications services facility.

b) Operations

The Operations Branch undertakes investigation of applications and complaints through labour relations officers located in Ottawa and in five regional offices (Halifax, Montréal, Toronto, Winnipeg and Vancouver). These officers also have a role in the mediation of unfair labour practice complaints and illegal strikes and lockouts. The settlement of these complaints and disputes eliminates the need and expense of public hearings and emphasizes the remedial aspect of the Board's approach to these types of cases. It was recognized at the outset that more efficiency and responsiveness to the public could be attained if it were possible to delegate to the regions most of the responsibilities formerly available to clients through the Board's headquarters in Ottawa. Starting in 1975, with a pilot project in the Vancouver regional office, parties were able to file all applications and other submissions in the region and to receive increased service on a variety of matters on a local basis from that office. Later extended to the Montréal and Toronto offices, the final phase of delegation to Winnipeg and Halifax was accomplished in 1983.

Organization Chart



In addition, this Branch assigns Clerks of the Board who are responsible for providing administrative services at public hearings across Canada. It also handles various types of enquiries from the public with respect to questions concerning matters before the Board, Part V of the Code as well as the Board's Regulations.

c) Legal services

This unit is composed of a Senior Legal Advisor, one Legal Assistant and support staff. Law students are employed to assist with research during the summer months. Outside counsel is engaged to represent the Board before the Federal and Supreme Courts of Canada as well as before provincial courts.

d) Personnel

This Branch is responsible for the Personnel services of the Board. This includes classification, staffing, staff relations, training and development, official languages and affirmative action programs as well as pay and benefits. It is also responsible for the conduct and integration of human resources planning within the framework of strategic, operational and work planning.

Board publications

The Canada Labour Relations Board publishes the following:

- **Decisions Information ("di"):** published quarterly, di is a bilingual publication containing all Reasons for Decisions issued by the Board as well as summaries of applications and complaints disposed of by the Board over a given period, decision headnotes and statistical tables;

- **The Role of the Canada Labour Relations Board:** this booklet, which is currently being revised, describes in laymen's terms the provisions of the Canada Labour Code and the Board's practices. The booklet is available in both official languages; and

- **Your Rights Under the Code:** describes the rights and obligations of all persons and parties covered by Part V of the Canada Labour Code and outlines the procedures to be followed to file applications or complaints with the Board. It is available in both official languages. This booklet is also currently being revised.

Copies of individual decisions are also available in both official languages as well as bilingual summaries of each published Board decision.

All of the Board's publications may be obtained by calling, writing or visiting the Board's offices.

Statement of Expenditures for the Year Ended March 31, 1986

(with comparative figures for the year ended March 31, 1985)

	1986	1985
Salary and wages	$ 3,872,179	$ 3,642,307
Accommodation	1,118,000	1,229,000
Employee benefits	690,000	641,000
Travel and relocation	444,355	444,808
Audio, recording and simultaneous translation services	91,300	95,771
Communications	136,044	136,217
Reproduction and other printing	45,234	75,576
Publication of DI, annual report, etc., including printing	101,572	64,758
Other professional and special services	196,585	181,582
Materials and supplies	37,197	42,558
Purchase of books, catalogues and subscriptions	41,714	42,186
Acquisition of machinery, equipment and furniture	167,505	34,499
Rental of office machinery and equipment	77,497	66,282
Postage, freight, express and cartage	62,816	56,414
Legal services	176,636	168,603
Rental of hearing rooms	52,415	46,628
Advertising	—	1,798
Miscellaneous	32,574	36,123
Total Expenditures	$ 7,343,623	$ 7,006,110

Total expenditures provided by:

Department of Labour Vote 10	$ 5,525,623	$ 5,116,110
Employee Benefits	620,000	563,000
Government departments which provided services without charge	1,198,000	1,327,000
	$ 7,343,623	$ 7,006,110

Certified correct:

Director of Administrative Services

Approved:

Chairman

Following the recommendations of the Woods Task Force (**Canadian Industrial Relations: The Report of the Task Force on Labour Relations** (Ottawa: Privy Council Office, 1968)), Part V of the Canada Labour Code was repealed and reenacted by Chapter 18 of the Statutes of 1972.

The Canada Labour Relations Board was reconstituted as an autonomous non-representational Board reporting directly to Parliament through the Minister of Labour.

Prior to the reenactment, Part V of the Code dealt essentially and almost exclusively with the acquisition and termination of bargaining rights. The new Part V provided for additional duties and functions of the Board, which included:

- the investigation, mediation, hearing and determination of complaints of unfair labour practices against employers, unions or their agents;
- the investigation and determination of applications respecting technological changes;
- applications for declaration of unlawful strikes or lockouts;
- the determination of the rights and obligations of employers and bargaining agents in the case of mergers, amalgamations or sales of business; and
- the determination of single bargaining units.

The new Part V also extended bargaining rights to professional employees, dependent contractors and employees whose duties included the supervision of other employees.

In 1978, Part V of the Canada Labour Code was further amended through Bill C-8 and the jurisdiction and powers of the Board were increased. Major features of the amendments to Part V included:

- the expansion of the Board to provide up to five Vice-Chairmen;
- the discretion to order representation votes and related run-off votes;
- the determination of the wishes of the majority of employees in a bargaining unit at the date of the application for certification or such other date which the Board considers appropriate;
- the requirement for unions to fairly represent all members of the bargaining unit as well as a requirement of fair and objective referral procedures by union hiring halls;
- the settlement by the Board, on referral from the Minister of Labour, of the terms and conditions of first collective agreements; and
- the requirement that a union or employers' organization provide its members with an annual financial statement.

Furthermore, the scope of the discretionary powers of the Board in dealing with unlawful strikes or lockouts was broadened by giving the Board the authority to issue cease and desist orders in situations of unlawful work stoppages. The Board also acquired the function of granting consent to prosecute, formerly performed by the Minister of Labour.

A new jurisdiction was granted to the Board under Part IV of the Code concerning dangerous or unsafe working conditions: the review of a safety officer's decision and the hearing of employees' complaints alleging discriminatory treatment for exercising their rights in relation to safety.

As a further update, Bill C-34, An Act to Amend the Canada Labour Code, was proclaimed in force effective July 18, 1984.

These most recent amendments to Part V of the Code included:

- a new definition of "dependent contractor";
- the extension of collective bargaining provisions to what the Minister deems major projects;
- the provision for compulsory dues deduction from all employees in a bargaining unit by the employer, where the union so requests, whether or not the employees are union members;
- authorization, on substantiated religious objection, to transfer deductions of union dues to a charity registered within the meaning of the Income Tax Act;
- a rewording of the duty of fair representation provision; and
- the extension of the notice period for proposed technological change from 90 to 120 days prior to the effective date. In addition, an employer now must provide the bargaining agent, on request, with a detailed description of the nature of the technological change and the names of employees likely to be

affected. The Board may grant leave to the bargaining agent to serve notice to the employer to bargain concerning the proposed technological change.

Finally, as mentioned earlier, the appointment of part-time Board Members to assist the Board in carrying out its functions under Part IV of the Code is now permitted, and any Board Member can dispose of an uncontested application or matter referred to the Board.

Case load

In 1985-86, the Board received a total of 756 new applications representing a slight decrease (3%) from the 779 received in the previous year. The new case load was divided as follows across the country:

Region	No. of new cases	% of new case load
Pacific	138	18.3
Central	86	11.4
Ontario	226	29.9
Quebec	238	31.5
Atlantic	68	8.9
Total	756	100 %

As in past years, applications for certification and review as well as complaints of unfair labour practice accounted for the majority of the cases before the Board, totalling 75% of the new case load in the year under review.

The Board devoted 215 days to hearings, which is the lowest since 1981-82. However, almost as many cases were heard as last year - 209 in 1984-85 as compared to 201 during 1985-86. Hearings were required in 24% of the cases decided in 1985-86, compared to 26% in 1984-85.

The total case load before the Board was 1,141 which includes the 756 new cases received this year plus 385 carried over from 1984-85. The Board disposed of 776 cases, leaving 365 pending in various stages of investigation, mediation, hearing and deliberation at the end of the year. In 59 cases disposed of, the Board published Reasons for Decision.

In the area of judicial review, 36 applications were made to have Board decisions reviewed in the Federal Court of Canada pursuant to section 28 of the Federal Court Act. These applications affected 48 Board files (6.2% of all cases disposed of) and 11 Reasons for Decision (19% of Reasons issued). There were seven requests for stays in the Federal Court of Appeal, none of which was granted, three requests for evocation and one for an injunction in the Quebec Superior Court. The injunction was denied, one evocation was granted and one other is pending. There were four applications for leave to appeal, all of which were rejected. Two applications for extension of time to file a section 28 were granted.

The Federal Court of Appeal disposed of 35 judicial reviews. Of these, 12 were rejected, 4 were granted, 18 were withdrawn and one was quashed. In all, 53 Board files and 17 Reasons for Decision (four of which were overturned) were affected.

The foregoing figures for cases decided concern cases received in previous years to a large extent, i.e. 25 of the 35 judicial review applications, 28 of the 53 Board files and 13 of the 17 Board Reasons for Decision.

Details of these review cases may be found at page 43 under the heading "Judicial Review and Related Proceedings".

Certifications

This year saw a reverse in the trend of the past two years. Whereas in 1983-84 and 1984-85 the number of applications for certification filed with the Board increased at the rate of 39% and 21.5% respectively, the number of new applications for certification decreased by 33% in 1985-86. Applications for certification comprised 20% of all applications received. Of the 202 decisions made, 61.4% granted certification. Road Transport certification made up 24% of the units certified, followed closely by the Railways with 21%. New Bank units comprised 10.5% of the certifications issued.

The total number of employees affected by these certifications was 25,194. However, 20,858 of these had been previously certified, 91 of them in the Road Transport industry and the remainder were shopcraft railway employees who were involved in the splitting up of the Canadian Council of Railway Shopcraft Employees and Allied Workers. The member unions of the council achieved separate certifications for their employees. Only 4,336 employees, therefore, were newly organized in 1985-86 (compared to 6,038 in 1984-85 but less than 2,000 in the two previous years).

An unusually high percentage of certifications were issued following hearings in 1985-86 (17.3% compared to 6.3% in 1984-85 and 9% in the previous year). The increase is largely due to the Shopcraft cases mentioned above (18 in all) and the 10 cases concerning the Houses of Parliament.

The median size of units certified decreased slightly from 19 to 18. Eighty-two percent of units certified were comprised of 100 employees or less.

Review

The number of applications for review dipped last year by 25% but is back up in 1985-86 to its normal average of approximately 140 cases (145 this year). Reviews comprise 19% of new applications received and 6.5% of cases heard in 1985-86. Of the 144 reviews processed, only 13 required hearings (9%) whereas last year 24% of reviews processed were heard.

The types of reviews processed followed the usual pattern, with amendments to bargaining units comprising 32%, reconsiderations of Board decisions comprising 26%, simple name changes comprising 23% and clarifications or interpretations of Board Orders comprising 4%. The other 15% concerned business sales, rescissions of Board decisions and Board initiated reviews.

Only 5% of reconsiderations were granted in 1985-86, whereas 20% were granted in 1984-85 and 10% in 1983-84.

Complaints

The number of complaints received in 1985-86 totalled 273 which represents a drop of 4% over the 295 received in 1984-85 and by 11% over those received in 1983-84. Complaints accounted for 53% of all cases heard in 1985-86. Of the complaints processed in 1985-86, 34% or 106, were heard (compared to 37% the previous year and 33% in 1983-84). Over 62% of all complaints processed were settled by officers without requiring adjudication by the Board.

Of all complaints decided, only 7.7% were successful, the majority (6%) being violations of section 184. Three percent of duty of fair representation complaints decided were successful.

The Board received 142 complaints against employers and 131 against unions. Complaints alleging violation of the duty of fair representation comprise 80% of complaints against unions and 39% of all complaints received. Thirty percent of fair representation complaints concerned dismissal grievances; half of these were in the Road Transport industry alone.

Revocation of bargaining rights

Thirty-nine applications for revocation of bargaining rights were received in 1985-86. This figure is fairly consistent with the 40 received in 1984-85, although the number of applications for revocation in 1983-84 and 1984-85 has been higher than in past years except 1981-82 when the Board received 44 such applications.

A total of 37 applications for revocation were disposed of during the year, 15 were rejected, 20 were granted and two were either withdrawn or settled. Sixteen votes were held among employees affected by these applications and two of these revocation cases required public hearing.

Unlawful strikes and lockouts

This year, the Board received an unsurpassed number of unlawful strike and lockout applications. Thirty-four new applications were received. The Board disposed of 33 in 1985-86, granting 13 and rejecting eight. The remaining 12 were either settled or withdrawn. In 21 of these cases, the Board held a hearing.

Sale of business

Applications relating to a determination of a sale of business numbered 23, which is the same as in 1984-85. The Board disposed of 18 of these applications during 1985-86; two were granted, five were rejected and 11 were either withdrawn or settled. The Board conducted hearings in connection with nine of these cases.

Declaration of single employer

Applications for a declaration of single employer are made to the Board under section 133 when it is alleged that two or more employers exercise common control or direction over employees.

These applications decreased slightly from 20 in the preceding year to 18 in the year under review. The Board disposed of 11 such applications, three were granted, four were rejected and four others were either withdrawn or settled.

Technological change

The Board disposed of three technological change applications in 1985-86. Two of these applications were rejected following hearings where the Board

found either that no new technology had been introduced or that such introduction did not affect the terms and conditions or security of employees. The third application was withdrawn.

Safety of employees

Half as many applications involving the safety of employees were received in 1985-86 than in the previous year. Of the five disposed of, two were granted where the Board upheld the complaints of imminent danger and three were withdrawn. Four safety cases required hearings.

Miscellaneous

The Board dealt with a number of miscellaneous cases throughout the year. Five of these sought a determination by the Board as to the **existence of a collective agreement**, one concerned the **settlement of the terms of a first collective agreement** and three others involved applications seeking **consent to institute a prosecution**. In nine instances, **consent to file Board Orders in the Federal Court of Canada** was sought. One case involved an application under section 199(1) for an order granting a trade union **access to the employer's premises**. The Board handled nine requests by employers to implement **changes to terms and conditions of employment**, the majority of which occurred in the banking sector. Applications regarding **successor rights** numbered eight and one application alleging **fraud** as well as one for an order that the **bargaining agent** was **not entitled to represent** the bargaining unit were processed.

Finally, in late March 1986, the Board heard one **religious objection** case following the most recent amendments to Part V of the Code in 1984. The applicant asked the Board to exempt him from being unionized and from paying union dues pursuant to section 162(2) of the Canada Labour Code, in view of his religious convictions. This was the first time the Board was asked to issue an order under that section. Written Reasons for Decision were pending at the end of the year under review.

Air transportation

Aircraft pilots and flight attendants, passenger service agents, maintenance and ground workers, and others who are involved in the operation of airlines and supporting services all form part of this category.

This year, the air transportation industry accounted for 13% of the Board's new case load. The number of new cases arising from this industry numbered 98 compared to 128 in 1984-85 and 111 in 1983-84, thus somewhat reversing the gradual increase witnessed over the past two years.

Despite a lower number of new cases in this area, air transportation accounted for the second largest source of work load for the Board in 1985-86.

A total of 116 cases, of which 26 required hearings, were disposed of. Almost half of them (53) were unfair labour practice complaints. Fifteen were filed against unions, with eight being rejected and seven either withdrawn or settled. Of the 38 filed against employers, three were granted, 15 were rejected and 20 were either withdrawn or settled.

Nineteen review applications were dealt with. Of these, the Board granted ten and rejected three. The remaining six were either withdrawn or settled. In the area of certification, the Board dealt with 12 such applications; eight were granted, three were rejected and one was withdrawn. Applications concerning an unlawful strike or lockout numbered ten of which five were granted, four were rejected and one was withdrawn. Finally, six applications for revocation (four granted and two rejected) and 16 miscellaneous applications were disposed of during the reporting year.

Banking

Sixty-six new cases or 8.7% of the Board's new case load emanated from the banking sector, representing yet another rise in the number of applications and complaints received from this industry (53 were received in 1984-85 and 38 in 1983-84).

The Board dealt with a total of 70 applications, involving 16 for certification, 17 for review, 15 for revocation, 13 unfair labour practice complaints as well as nine miscellaneous applications.

Review cases constituted the largest portion of activity in this sector during the year. Of the 17 applications for review which the Board disposed of, it granted three and rejected 14. Fifteen applications for revocation were dealt with (eight granted and seven rejected) involving eight votes. In 16 instances, the Board decided on applications for certification granting 13 and rejecting three. Three votes were held among employees affected by these applications. Unfair labour practice complaints numbered 13. The three filed against unions were all either settled or withdrawn and of the ten filed against employers, four were granted and six were withdrawn or settled. There were no applications concerning an unlawful strike or lockout.

One case concerned a referral to the Board by the Minister of Labour of two collective bargaining disputes between the Canadian Imperial Bank of Commerce in Toronto and local 2104 of the Union of Bank Employees affecting two bargaining units. Both bargaining units were engaged in lawful strikes seeking first collective agreements with the employer. The Board settled the terms and conditions of the first collective agreement between the parties. Page 38 of this report, under the heading "Reasons for Decision" as well as page 43 in the section entitled "Judicial Review and Related Proceedings" provide further details on this case.

Broadcasting

This industry heading comprises the radio, television and cablevision sectors. It accounted for 10.2% of the Board's new case load in 1985-86. For the second year in a row, there was a significant increase in the number of cases emanating from this sector. Seventy-seven new applications and complaints were received, an increase of 30% over the 59 received in 1984-85.

The bulk of the activity centered on complaints of unfair labour practice. The Board disposed of 26 of these. Six were filed against unions of which half were rejected and half were settled. Of the remaining 20, filed against employers, one was granted, another was rejected and 18 were either withdrawn or settled with the assistance of a Board officer. Only three unfair labour practice cases required a hearing. Eight certifications were granted as were 16 applications for review. One unlawful strike application was granted and one unlawful lockout application was settled. The Board did not receive any applications for revocation from this industry sector in 1985-86.

Communications

In the communications industry, the Board has jurisdiction over certain telephone and telegraph companies as well as overseas cable operations.

Case load in this industry has been relatively low over the years (27 applications this year or 3.5% of the Board's 1985-86 new case load). Twenty cases were disposed of. Nine decisions were made in relation to review applications with the result being that six were granted, two were rejected and one was withdrawn. Four unfair labour practice complaints, all of them against unions, were rejected in three instances and one was settled. The Board granted two unlawful strike applications, both of which were heard.

Crown Corporations

The Crown Corporations covered by applications before the Board during the year under review included the Canadian Broadcasting Corporation, Via Rail, the Cape Breton Development Corporation, the Canada Post Corporation, the Canadian National Railway Company and Canadian Patents and Development Limited. Seventy-three new cases were received and 51 were disposed of.

Only one certification and one revocation (both granted) were involved, while there were 16 applications for review (ten granted) and 20 unfair labour practice complaints. Fifteen of the latter were filed against unions. Of these, 13 were withdrawn or settled and two were rejected. The remaining five, against employers, were granted in one instance, rejected in another and either withdrawn or settled in three cases. Four unlawful strike/lockout applications were granted and a total of 12 cases required a hearing.

Feed and grain

One of the lowest sources of new case load (2.5%), this industry accounted for 19 applications received in 1985-86. Of the 23 cases disposed of in this industry during the reporting year, five of the seven applications for certification were granted as were six of the eight review applications. A total of four unfair labour practice complaints (one granted, three withdrawn) were filed against employers.

Longshoring

Twenty-six cases were received in 1985-86 and 25 were disposed of, these totals being slightly lower than the two previous years. Included in the cases received were two applications for certification, three applications for review, 14 complaints of unfair labour practice, three unlawful strike applications and four miscellaneous applications.

Railways

In 1985-86, 62 new cases were received, a number consistent with past years. The disposition of applications for certification (26 granted, one rejected and one withdrawn) represented 21% of all such applications received by the Board this year and accounted for nine hearings, due to the member unions of the Canadian Council of Railway Shopcraft Employees and Allied Workers seeking separate certifications.

In all, the Board disposed of 76 cases in this industry during the reporting year. Five review applications were granted and seven were rejected. Out of 31 unfair labour practice complaints, 28 were against unions and the balance against employers. Nine hearings were conducted in connection with these complaints. Four applications for revocation were filed and all four were granted.

Road transportation

Once again, this industry produced the largest portion of the Board's case load. In 1985-86 a total of 188 new cases were brought before the Board. This figure, which claimed 25% of all new cases received, includes 50 applications for certification as opposed to 69 in 1984-85.

A total of 203 cases were disposed of in this industry during the year. The Board granted 30 certifications and rejected 13 while 12 were withdrawn. Five hearings were held in connection with these as well as seven representation votes. Half of the 20 applications for review were granted, five were rejected and five were withdrawn.

The Board dealt with 30 complaints of unfair labour practice filed against unions. It granted two of them, rejected 12 and 16 were either settled or withdrawn with the assistance of a Board officer. It also received 64 such complaints against employers. Forty-eight were either withdrawn or settled while in five cases

they were granted and in 11 they were rejected. Revocations involved seven applications of which two were granted, three rejected and two withdrawn. Unlike the past two years where no strike or lockout applications were brought before the Board, two such cases were handled this year. One was rejected and the other was settled.

Shipping

The number of new applications and complaints received from the shipping industry totalled 63 this year, marking an increase over last year's new case load of 52.

During the year, the Board disposed of 55 cases in this industry, including 24 applications for certification of which ten were successful. A hearing was held in three of these cases and a vote was required in five such instances. Six of the 13 applications for review handled by the Board were granted and a single application for revocation (granted) was disposed of. Unfair labour practice complaints against unions numbered five of which none was successful and those filed against employers totalled seven of which none was successful either.

Northern Canada

In the Yukon and Northwest Territories, the jurisdiction of the Board extends into activities which would, if located elsewhere, fall under provincial jurisdiction. Construction, mining, municipal administration, hospitality and road and waterborne transportation all form part of the Board's jurisdiction in Canada's North. Included among this year's cases are two municipal administrations in the Northwest Territories and a construction firm in the Yukon.

New cases from Northern Canada totalled 27 with 13 of them being applications for certification. In all, the Board disposed of 28 cases including 18 applications for certification of which 13 were granted. Certification cases required two votes and two hearings, while one hearing was conducted into an unfair labour practice complaint against an employer and one vote was required in connection with a revocation.

Miscellaneous

The Board dealt with 34 miscellaneous cases during 1985-86, namely 18 applications for certification of which eight were granted. These cases included two complaints of unfair labour practice concerning members of the teaching staff employed by a native school board and a request to file related Board Orders in the Federal Court of Canada.

Other miscellaneous cases involved uranium mining, a tribal council, air transportation, shipping, longshoring, broadcasting, communications, road transportation, coal mining, grain elevators and banking.

Non Federal

Seven cases were found to be outside the jurisdiction of the Board and were rejected. They included one application for certification and six complaints of unfair labour practice. No hearings were conducted in relation with these matters.

Statistical Tables

Tables 1 to 13 in the following pages provide additional details on the Board's case load and activities in 1985-86.

N.B. Any discrepancies between the figures referred to in the foregoing summaries on activities and case load and those indicated in the tables are due to the fact that some matters were still pending at the end of the reporting year and that a certain number of cases in each category have either been carried over from 1984-85 or carried over to 1986-87.

Table 1

Applications Received by Type of Case and by Region in 1985-86

Type of Case	Atlantic	Quebec	Ontario	Central	Pacific	Total Canada
Review	16	42	44	13	30	145
Certification	15	48	38	19	31	151
Declaration of Single Employer	3	6	6	1	2	18
Revocation	2	11	16	3	7	39
Successor Rights	—	4	4	—	1	9
Sale of Business	2	6	8	3	4	23
Referral from Arbitration	—	6	13	1	1	21
Technological Change	—	—	1	1	—	2
Unlawful Work Stoppage/Lockout	2	5	15	—	12	34
Unfair Labour Pratice	26	102	64	41	40	273
Safety	—	2	3	—	—	5
Miscellaneous	2	6	14	4	10	36
Total	68	238	226	86	138	756

Table 2

Applications Disposed of by Type of Case and by Region in 1985-86

Type of Case	Atlantic	Quebec	Ontario	Central	Pacific	Total Canada
Review	19	47	39	13	26	144
Certification	14	69	64	22	33	202
Declaration of Single Employer	3	1	4	1	2	11
Revocation	1	11	18	3	4	37
Successor Rights	—	3	4	1	1	9
Sale of Business	1	3	9	3	2	18
Referral from Arbitration	—	1	3	1	—	5
Technological Change	1	—	—	2	—	3
Unlawful Work Stoppage/Lockout	2	5	16	—	10	33
Unfair Labour Practice	31	113	72	34	34	284
Safety	—	—	5	—	—	5
Miscellaneous	2	4	11	3	5	25
Total	74	257	245	83	117	776

Table 3

Nature of Cases Received by Industry in 1985-86

Industry	Cert.	Review	Revoc.	U.L.P.*	Strikes	Misc.	Total
Air Transport	9	19	7	41	11	11	98
Banks	11	20	17	8	—	10	66
Broadcasting	18	19	2	31	2	5	77
Communications	2	8	—	5	3	9	27
Crown Corp.	1	9	1	31	11	20	73
Feed and Grain	6	8	—	2	—	3	19
Longshoring	2	3	—	14	3	4	26
Railways	10	13	—	36	—	3	62
Road Transport	50	24	8	67	1	38	188
Shipping	19	14	1	20	2	7	63
North Territories	13	5	2	6	—	1	27
Miscellaneous	10	2	1	8	1	3	25
Non federal	—	1	—	4	—	—	5
Total	151	145	39	273	34	114	756

* Unfair Labour Practice

Table 4

Nature of Cases Disposed of by Industry in 1985-86

Industry	Cert.	Review	Revoc.	U.L.P.*	Strikes	Misc.	Total
Air Transport	12	19	6	53	10	16	116
Banks	16	17	15	13	—	9	70
Broadcasting	17	19	—	26	2	4	68
Communications	—	9	—	4	2	5	20
Crown Corp.	1	16	1	20	11	2	51
Feed and Grain	7	8	—	4	—	4	23
Longshoring	5	3	—	10	3	4	25
Railways	28	12	4	31	—	1	76
Road Transport	55	20	7	94	2	25	203
Shipping	24	13	1	12	2	3	55
North Territories	18	4	2	3	—	1	28
Miscellaneous	18	4	1	8	1	2	34
Non federal	1	—	—	6	—	—	7
Total	202	144	37	284	33	76	776

* Unfair Labour Practice

Table 5

Size of Bargaining Units Certified in 1985-86

Number of employees	Number of Applications	%	Cumulative %
0/10	35	28.2	28.2
11/20	31	25.0	53.2
21/30	9	7.3	60.5
31/40	6	4.9	65.4
41/50	5	4.0	69.4
51/60	5	4.0	73.4
61/70	5	4.0	77.4
71/100	6	4.9	82.3
101/130	2	1.6	83.9
131/160	2	1.6	85.5
161/190	4	3.2	88.7
191 and over	14	11.3	100.0
Total	124	100.0	

Total number of employees affected: 25,194

Median size of units is 18 employees

Table 6

Certification Applications Disposed of by Industry in 1985-86

Industry	Granted	Rejected	Withdrawn	Total number of decisions	Heard	Votes Held
Air Transport	8	3	1	12	—	2
Banks	13	3	—	16	2	3
Broadcasting	8	8	1	17	3	3
Communications	—	—	—	—	—	—
Crown Corp.	1	—	—	1	—	—
Feed and Grain	5	—	2	7	—	—
Longshoring	2	2	1	5	1	—
Railways	26	1	1	28	9	—
Road Transport	30	13	12	55	5	7
Shipping	10	7	7	24	3	5
North Territories	13	3	2	18	2	2
Miscellaneous	8	9	1	18	10	2
Non federal	—	—	1	1	—	—
Total	124	49	29	202	35	24

Table 7

Review Applications Disposed of by Industry in 1985-86

Industry	Granted	Rejected	Withdrawn	Total number of decisions	Heard	Votes Held
Air Transport	10	3	6	19	—	—
Banks	3	14	—	17	—	—
Broadcasting	16	2	1	19	3	3
Communications	6	2	1	9	—	—
Crown Corp.	10	2	4	16	1	—
Feed and Grain	6	—	2	8	—	—
Longshoring	1	1	1	3	1	—
Railways	5	7	—	12	1	—
Road Transport	10	5	5	20	5	2
Shipping	6	7	—	13	2	—
North Territories	1	3	—	4	—	—
Miscellaneous	3	1	—	4	—	—
Non federal	—	—	—	—	—	—
Total	77	47	20	144	13	5

Table 8

Unfair Labour Practice Complaints Against Employers Disposed of in 1985-86

Industry	Granted	Rejected	Withdrawn / Settled	Total	Heard
Air Transport	3	15	20	38	19
Banks	4	—	6	10	7
Broadcasting	1	1	18	20	3
Communications	—	—	—	—	—
Crown Corp.	1	1	3	5	1
Feed and Grain	1	—	3	4	1
Longshoring	1	—	2	3	—
Railways	1	1	1	3	2
Road Transport	5	11	48	64	32
Shipping	—	—	7	7	1
North Territories	—	—	2	2	1
Miscellaneous	2	—	4	6	—
Non federal	—	—	—	—	—
Total	19	29	114	162	67

Table 9

Unfair Labour Practice Complaints Against Unions Disposed of in 1985-86

Industry	Granted	Rejected	Withdrawn/ Settled	Total	Heard
Air Transport	—	8	7	15	2
Banks	—	—	3	3	—
Broadcasting	—	3	3	6	—
Communications	—	3	1	4	2
Crown Corp.	—	2	13	15	2
Feed and Grain	—	—	—	—	—
Longshoring	—	4	3	7	4
Railways	1	17	10	28	7
Road Transport	2	12	16	30	9
Shipping	—	2	3	5	3
North Territories	—	1	—	1	—
Miscellaneous	—	1	1	2	—
Non federal	—	3	3	6	—
Total	3	56	63	122	29

Table 10

Unlawful Strike/Lockout Applications Disposed of in 1985-86

Industry	Granted	Rejected	Withdrawn/ Settled	Total	Heard
Air Transport	5	4	1	10	5
Banks	—	—	—	—	—
Broadcasting	1	—	1	2	—
Communications	2	—	—	2	2
Crown Corp.	4	1	6	11	8
Feed and Grain	—	—	—	—	—
Longshoring	1	—	2	3	1
Railways	—	—	—	—	—
Road Transport	—	1	1	2	—
Shipping	—	2	—	2	1
North Territories	—	—	—	—	—
Miscellaneous	—	—	1	1	—
Non federal	—	—	—	—	—
Total	13	8	12	33	17

Tables

Table 11

Number of Cases Heard by Type of Case* in 1985-86

Type of Case	Number Heard
Review	13
Certification	24
Declaration of Single Employer	8
Revocation	2
Application — Bargaining Agent not entitled to represent	2
Sale of Business	9
Whether Employee Covered by Collective Agreement	2
Technological Change	2
Religious Objections	1
Imposition of First Collective Agreement	1
Unlawful Work Stoppage	21
Complaint of Unfair Labour Practice	106
Consent to Prosecute	2
Filing of Board Order in Federal Court	4
Safety	4
Total	201

* Figures represent number of cases where Board held a public hearing

Table 12

Number of Days Spent in Hearing by Region in 1985-86

Region	Number of days
Atlantic	20
Quebec	70
Ontario	83
Pacific and Central	42
Total	215

Table 13

Summary of Cases Carried Over, Received and Disposed of in 1985-86

Type of Case	Carried Over from 1984-85	Received	Granted	Rejected	With-drawn/ Settled	Total Disposed of	Carried Over to 1986-87
Review	42	145	77	47	20	144	43
Certification	111	151	124	49	29	202	60
Declaration of Single Employer	9	18	3	4	4	11	16
Revocation	11	39	20	15	2	37	13
Successor Rights	1	9	9	—	—	9	1
Sale of Business	12	23	2	5	11	18	17
Whether Employee Covered by Collective Agreement	7	21	1	1	3	5	23
Technological Change	3	2	—	2	1	3	2
Unlawful Work Stoppage	3	34	13	8	12	33	4
Unfair Labour Practice	176	273	22	85	177	284	165
Safety	3	5	2	—	3	5	3
Miscellaneous	7	36	12	6	7	25	18
Total	385	756	285	222	269	776	365

Employer unfair labour practices

Sixteen reasons for decision concerned allegations that employers had committed unfair labour practices.

Seven employer unfair labour practice decisions concerned dismissals, layoffs, or some other form of refusal to employ. Three of these cases in turn involved trucking firms. In the first case, the Board rejected the complaint and found that the dismissal was legitimate.[1] The employee in question had been fired for tampering with the tachometer in his truck. He grieved the discharge. However, the arbitrator found that the employer had "just cause." After carefully reviewing the facts and circumstances, the Board was unable to find any anti-union motivation in the employer's action above and beyond the "just cause" established by the arbitral award.

The Board granted the complaint in the second case[2] where the dismissal occurred during a union organizing drive. The employer submitted that it was ignorant of the union's campaign and outlined several legitimate bases for the decision to dismiss. However, the employee's testimony contradicted that of the employer's. The employee alleged that he had been informed by the employer that his membership in the union was a partial reason for the dismissal. The Board found the evidence of each of the parties equally persuasive. Thus, it referred to section 188(3) of the Code which places on the employer the burden of proving that the alleged unfair labour practice did not occur. As there was no clear preference for one version over another in this case, the presumption in favour of the complainant prevailed. Consequently, the Board ordered the employee reinstated.

In the third case, eight employees of a moving company complained that they had either been dismissed, not hired back, or laid off during a unionization drive because of their membership in the union.[3] The Board reviewed the facts of each complaint and found that in four instances, the employer had either refused to employ the complainant for anti-union reasons or had not rebutted the presumption in section 188(3) that the dismissals occurred for anti-union reasons. One of the complaints was settled. The Board rejected the remaining three complaints, finding that there was no connection between union activity and the employer's refusals to hire, but rather that the complainants had made themselves unavailable for work. Three of the other cases arising out of dismissals or refusals to employ involved airline companies. In the first instance, the employer fired three employees who at the relevant time had been participating in a legal strike.[4] Two of the employees were fired for harassing a member of the company management team as she crossed their picket line. A third was fired for using company phone lines to disrupt work and harass company personnel who were working during the strike. The Board granted all three complaints, finding that the actions of the three employees were in effect part of the strike activity and thus fell within the activities protected by section 184(3)(a)(vi).

The second case also involved employer action in the course of a strike.[5] However, in this case, the Board rejected the complaint. The employer did not dismiss the complainants but rather refused to allow them to return to work after they had been out on strike for several months. The Board found that the employer was within its rights in taking economic measures against the union during the strike period. The employees in question had not lost their employee status, but had simply been subjected to a form of lockout. In the third case, the employer cancelled flights and made schedule changes during the period between the union's application for certification and the granting of certification,[6] resulting in the laying off of two pilots. The Board rejected the allegations that the dismissals constituted interference with the formation of a trade union and found that the employer had genuine business reasons for implementing the changes and had laid off the two most junior pilots lacking the necessary qualifications to man the scheduled aircraft. In addition, while one pilot was a member of the union executive, the other had been one of the last to join the union. In the light of this evidence, the Board felt that the employer had discharged its burden of proof.

The last case concerning a dismissal arose in the context of an organizing campaign at a bank.[7] The Board was of the view that although the employee's poor work performance provided just cause for dismissal, her discharge was in fact triggered by her role in organizing a mailing of union promotional material to the employees at the branch. The Board thereby ordered her reinstatement.

In one of the cases concerning unfair labour practices, the action by the employer stopped short of a dismissal. The employees were in a lawful strike position at the relevant time and had engaged in a work-to-rule strategy in order to compel the employer to enter into a first collective agreement. The employer proceeded to discipline those employees involved in the action. In referring to the jurisprudence on the definition of a strike, the Board observed that although the majority of the cases arise in the context of a complaint by an employer to the effect that its employees are engaged in an unlawful strike, logically the same principles should apply in the converse situation, i.e. when

employees are seeking the protection that attends a lawful strike action. The Board noted that the cases have taken an expansive approach to the definition of a strike and that the work-to-rule strategy in the present case fell within that definition. Consequently, the complainants were entitled to the protections offered in section 184(3)(a)(vi) to striking employees.

Two other cases concerned communications to employees from the employer. The first incident arose during a union organizing campaign, again at a bank.[8] Management held what it described as a voluntary meeting of its employees at the branch after work. However, as overtime was paid to those who attended, the Board found that the gathered employees were in effect a captive audience. In addition, the Board found that the purpose of the meeting was to dissuade the employees from joining the union. The Board was of the view that the remarks thereby constituted interference with the formation of a union and intimidation contrary to sections 184 and 186 of the Code. The employer went on to invoke the constitutional protection afforded to free expression by section 2 of the Charter. After discussing the issue at length, the Board ultimately found that the provisions of the Code were a reasonable limitation, under section 1 of the Charter, on employers' freedom of expression. Consequently, it upheld the complaint.

The second case involved an airline company which communicated both verbally and in writing with its employees prior to a strike vote.[9] The Board examined the context of the communications as well as their content. It noted that the alleged violation of section 184(1)(a) of the Code related to the period after the union has been established rather than to the often more vulnerable period during which the union is being formed. In addition, the communications were purely factual, devoid of threats or misleading statements, and could not reasonably be expected to have a detrimental effect on the authority of the union as the exclusive bargaining agent for employees. One member of the panel dissented both on the facts and the applicable law.

Three additional cases in the employer unfair labour practice category arose out of allegations that the representative role of an established union had been undermined. In the first case, the employer was a railway company and the union in question had been certified to represent railway constables.[10] The employer, however, implemented a new hiring and recruiting policy whereby new constables were sworn in only after they had completed a cadet training program. As the bargaining unit was made up only of constables, the cadets remained outside the unit until they were sworn in. The Board rejected the argument that this was an unfair labour practice. In its view, it was the Code rather than the employer which prevented the cadets from being in the same bargaining unit as the constables. The Board referred to section 125(5) which states that the Board shall not include a private constable in a unit with other employees. In addition, it found that quite apart from the absence of any anti-union sentiment in the employer's scheme, the employer's purpose of providing better qualified constables outweighed the minimal impact on bargaining rights caused by the delay in including new recruits in the bargaining unit.

In the second case, the complaint stemmed from the employer's refusal to meet or communicate with a representative of the union.[11] The Board upheld the complaint in part. It found that the employer's refusal to meet with the representative was a reasonable response to the fact that the representative had physically assaulted one of its managers during a previous meeting. The Board felt that the fundamental right of the union to choose its representatives was outweighed in this particular situation by the employer's right to protect its physical integrity. However, the Board went on to find that the refusal to deal with the representative either in writing or on the phone could not be justified on the same basis. It thus ordered the employer to cease its refusal to communicate where no actual encounter with the representative was required.

The third case involved a restructuring of the work force at the Canada Post Corporation which resulted in a reclassification of the employees in the auditing department to positions outside the existing bargaining units.[12] The substance of the union complaint related to the manner in which the reclassification was effected. The union submitted that management's failure to consult the union with regard to the restructuring, to invite the union to information meetings it held with the affected employees, and to allow employees to seek union assistance when negotiating individual work contracts constituted unfair labour practices. On the first point the Board expressed the view that the union's right to be consulted with regard to changes which will have a radical and substantial impact on the union and on the members of the bargaining unit flowed from both the employees' fundamental right to unionize as well as the union's fundamental obligation to fairly and conscientiously represent its members. The Board acknowledged that the only meeting which had taken place between the parties was too brief and too superficial to qualify as consultation. However, these shortcomings were in part due to the union's own hasty departure from the meeting in protest and its subsequent refusal to discuss the question. Thus, the Board found that in the

instant case the union had failed to prove that its rights had been violated.

The Board also rejected the second point. It found that the employer acted within its rights by holding meetings in order to inform its employees of the changes. The meetings had neither the purpose nor the effect of undermining the union's authority by negotiating directly with the employees.

The Board found that the third point raised by the union had merit and consequently it upheld the complaint on this basis. The Board was of the view that the separate encounters between management and each individual employee for which individual contracts of employment were entered into went beyond merely informational meetings. As the employees in question stood to lose all their rights under the collective agreement, they were entitled to demand and receive the assistance of a union representative.

In another case, several longshoremen complained that both the union and the employer had committed an unfair labour practice by entering into an agreement which discriminated against casual, non-unionized labour by providing them with lower wages.[13] The Board dismissed the complaint. It found that the two-tiered wage structure was the result of hard bargaining and was not discrimination within the Code. It also dismissed several other allegations of unfair labour practice for lack of evidence.

In **Okanagan Helicopters Ltd.**,[14] the complaint arose out of the employer's refusal to comply with an amendment to the Code,[15] which the Board in an interim decision had previously found to have immediate effect and prevail over any terms to the contrary in the governing collective agreement. The amendment provided that a union can request the employer to regularly deduct union dues from the wages of all employees in the bargaining unit and remit them to the union. Although the employer agreed to comply with the amendment as of the date of the Board's interim decision, it refused to comply retroactively as of the date of the union's initial request. The Board found that this was interference with the administration of a trade union, in particular with the administration of its financial affairs. One member of the panel dissented.

Finally, in the last case involving a charge of unfair labour practice on the part of an employer, the Board's decision turned on its assessment of the evidence.[16] The case arose in the context of an application to revoke a bargaining agent's certification to represent employees at a bank. The union alleged that a member of management at the bank was involved in the campaign to decertify the union. After reviewing all the testimony, the Board found that the person in question had indeed supported the decertification application on the bank's behalf. One member of the panel, although agreeing with the result, dissented from the majority decision to deal separately with the unfair labour practice complaint and the decertification application.

Duty of fair representation

Fifteen reasons for decision concerned the duty of fair representation imposed on bargaining agents by section 136.1 of the Code. Out of that total, the Board granted four complaints.

Thirteen complaints were brought under the amended version of the duty of fair representation. Originally, the duty was stated in the positive terms of a stipulation that the union "shall represent fairly and without discrimination."[17] The 1984 amendments rephrased the duty in terms of three prohibitions, namely that the union "shall not act in a manner that is arbitrary, discriminatory or in bad faith."[18] In addition, while the original version was silent on the scope of the duty's application, the 1984 amendment provided that the duty applied with respect to employee rights under the applicable collective agreements. The impact of the new wording was commented on in several Board decisions.

In two cases, the Board stated its view that in general, the same principles applied under both versions of the section.[19] However, in a third case, **Gordon Parsley et al.**,[20] the Board decided that the qualifying phrase in the new version precluded its application to complaints arising out of the collective bargaining process. In **Parsley**, the substance of the allegations related to terms and conditions negotiated by the union and employer in the course of an effort to arrive at a collective agreement. Thus the Board found it had no jurisdiction under the new section 136.1 and dismissed the complaint.

The same conclusion was reached in another section 136.1 case.[21] The complainants were concerned with the terms of a back-to-work protocol proposed by the union during collective bargaining which would require the employer to cancel seniority accrued by and promotions granted to employees who worked during a strike. The Board found that once more it was without jurisdiction to deal with the complaint under section 136.1.

In **Gordon Duncan McCance**,[22] the Board discussed another aspect of the 1984 amendments, namely the Board's discretion in section 188(1.1) to dispose of section 136.1 complaints without holding a public hearing. The Board expressed its concern for protecting rights to a full hearing based on the common law doctrine of natural justice. To this end, it set out a procedure to ensure that the parties have full opportunity to make written submissions on both the merits of the case and on the advisability of holding a hearing. The Board refrained at this early stage from enumerating the circumstances in which its discretion to dispense with a hearing would be exercised, but gave as examples complaints that are untimely or which even if true would not amount to a breach of the duty.

The **McCance**[23] case fell into the latter category. The complaint focussed on the union's decision to take a grievance to arbitration without the assistance of legal counsel. The Board stated its position that the duty of fair representation does not extend to the quality of union representation in the course of the arbitration process unless there are extreme circumstances of bad faith. As no such allegations were made here, there was no need to hold a hearing and the complaint was dismissed.

The same point was made in **Jacques Poitras**,[24] a case in which the union decided not to go ahead with a grievance because it did not believe the complainant's version of the facts. Nor did it think that an arbitrator would do so. The Board, although it commented on the union's poor handling of the case, repeated its view that the purpose of section 136.1 is not to regulate the competence or quality of union representation. As the union's actions were not so inept as to constitute a breach of section 136.1 the complaint was dismissed.

On two occasions the Board expressed its concern with the tendency of unions and employers to cooperate with each other in section 136.1 complaints. In one case,[25] the complainant was fired from his job for being found with a bar of his employer's soap in his possession. After the institution of grievance proceedings, the employer conceded that the dismissal was ill-founded. The employer agreed to reinstate the complainant, but only after he had bonded himself at his own expense. This proved impossible to do. The union dropped the case after its president withheld legal advice to the contrary from the other union officials involved in the case. Under these circumstances, the Board found that the union's abandonment of the case was arbitrary and thereby granted the complaint. In the course of doing so, the Board warned against the temptation for the employer and the union to take each other's part in a section 136.1 complaint as a means of justifying their respective treatment of the employee. The Board stated that such collaboration is contrary to the spirit of the Code.

In another case,[26] the union had again decided not to grieve an employee's dismissal. The employer used a demerit system to regulate and discipline its employees. The Board found that the union had not seriously investigated the basis for the demerits which in this case had led to a dismissal. Consequently, the complaint was granted and the matter referred to arbitration. In addition, the Board repeated its views on the impropriety of cooperation between the employer and the union in section 136.1 complaints.

In two section 136.1 cases, the Board adverted to the need for unions to communicate with grievors during the grievance process. In both cases, the complainants alleged that the union's failure to do so was tantamount to a breach of the duty of fair representation. In the first case,[27] an employee grieved the denial of an incumbency allowance after she was forced to take a lower paying position because of another employee's exercise of seniority rights. The Board found that the union had pursued the matter with all its available resources and arrived at its decision to discontinue only after full and fair consideration. It also found that the fact that the union had only communicated with the grievor once in the course of the affair was as much the grievor's fault as that of the union. However, it criticized the union for its failure to notify the grievor that the grievance had been discontinued until some three weeks after the decision, and then only at her insistence. The Board expressed the view that such tardiness was unprofessional. However, the Board did not think that it amounted to a breach of the duty of fair representation, especially as no prejudice had been caused to the grievor.

In the second case, the complaint again arose out of the union's decision not to proceed with a grievance.[28] In this instance, the grievance concerned the employee's rate of pay after the merger of two subdivisions within the corporate employer. Although the Board ultimately found there had been no breach of the duty, it criticized the union for notifying the grievor of the rejection of the grievance in an "in passing" conversation. The Board stated that a grievor is entitled to expect better quality communication with regard to the state of his or her grievance.

Only one of the Board's decisions on the duty of fair representation was a review of a previous decision under section 119 of the Code.[29] In that case, the review was not concerned with the issue of whether or not there had been a breach of the duty but rather with the issue of who was responsible. The complainant's

work relations were governed by a complex system of union structures. A council of trade unions had been certified as the bargaining agent and the complainant was a member of one of the unions making up the council. The original complaint had been brought against the constituent union only. On reconsideration the Board decided that the wording of section 136.1 was such that both the council, as the certified bargaining agent, and the constituent union, either as a subdivision or as a representative of the council, should bear responsibility. The Board solved the remedial problem of dual responsibility by reference to the private law concept of joint and several responsibility and by invoking its broad powers under section 189 of the Code to fashion an appropriate form of redress for section 136.1 violations.

In another case,[30] the employee claimed that a union decision not to proceed with a grievance because it was out of time was based on an incorrect interpretation of the time limits set out in the collective agreement. The Board dismissed the complaint. It found that while the union's interpretation might have been ill-founded, there was nothing to suggest that it was unreasonable, made in bad faith, or arrived at without full consideration of the circumstances. Thus, there was no breach of the duty of fair representation.

Timeliness was also an issue in **M.G. Levesque**.[31] In that case, an employee complained that the union had breached its duty by allowing her grievance to lapse. However, the Board was constrained to dismiss her complaint because she in turn had failed to comply with the time limits in section 187(2) of the Code for instituting a section 136.1 complaint. The Board referred to a Supreme Court of Canada decision which held that the Board's discretion to abridge or enlarge time limits under section 118(m) of the Code does not apply to the time periods set out in section 187(2).

Lack of timeliness was also an issue in **Tom Murray et al.**.[32] The complainants in this case retired shortly before their employer announced a plan to provide cash bonuses for those employees who opt for early retirement. The complainants alleged that their union must have known of this plan and had breached its duty by not advising them to delay retirement so that they could qualify. The Board found that there was no evidence to support this charge. It was also alleged that a special agreement entered into several years earlier between the union and the employer was discriminatory in that it allowed the employer to use age rather than seniority as a criterion for early retirement. This part of the complaint was dismissed because it was untimely and because the complainants were not members of the bargaining unit at the relevant time as required by section 136.1.

In another case,[33] the complaint alleged that the union had failed to fairly represent the complainant by contravening section 199.1 of the Code. That section states among other things, that a union shall provide its members with a copy of its financial statement at their request. Although the Board ultimately found that the union had not contravened section 199.1, it also rejected the notion that a failure to comply with section 199.1 could at the same time constitute a breach of section 136.1. The latter section is tied to the bargaining agent's actions vis-à-vis an employee's rights under a collective agreement. The Board reasoned that as the section 199.1 right does not flow from a collective agreement, but rather from the Code, there can be no overlap between the sections.

In **Thomas Zuk and Gloria Linfield**,[34] the complainants were fired for being absent from work without leave for four months. They had been convicted on narcotics charges in the United States and had been sentenced to spend four months in a rehabilitation program for drug users. They requested but were refused leave from their employer and consequently, on the union's advice, booked off sick. They were nevertheless fired on their return. They filed grievances but the union decided not to proceed with them. The Board granted the complaint. It found that the union was sophisticated and experienced and thus should be expected to give its members a high standard of service, especially when a member's career is at stake. The Board was of the view that in this case the union had handled the matter superficially and arbitrarily, accepting at face value the employer's characterization of the issue and failing to inform itself fully of the facts. Consequently, the Board granted relief in the form of an order to proceed to arbitration. It also reiterated its position that it is not necessary to exhaust internal union procedures for relief before seeking a remedy before the Board.

Finally in **Robert Wootton et al.**,[35] the Board dealt with a complaint by four employees to the effect that the union had failed to fairly represent them in its decision to abandon grievances by claiming extended seniority rights. In the course of its reasons, the Board adverted to the fact that the bulk of section 136.1 complaints pertain to union decisions to drop grievances short of arbitration. It thus went on to elaborate on the nature of the Board's inquiry into such a complaint, emphasizing that it is not directly concerned with the validity of the grievance but rather with the manner in which the union handled the grievance. The Board concluded by dismissing the complaint because there was no convincing evidence that the union had not conducted itself reasonably and fairly.

Union unfair labour practices

The Board dealt with two complaints that unions had committed unfair labour practices. Both were dismissed. In one case, a group of several employees alleged that their union had discriminated against them in the course of negotiating a collective agreement.[36] The union had proposed a term which would discount any seniority accrued or promotions obtained during a strike by those employees who had returned to work before the strike was over. The Board dismissed the complaint as premature since the employer had not yet responded to the proposal. The Board added that it was unable to determine what the outcome would have been if bargaining had taken place and if the union had decided to push the proposal to the point of impasse.

In the second case,[37] the employees alleged that the union and the employer committed an unfair labour practice by agreeing to a wage structure which resulted in less pay for some employees. As discussed above in the section on employer unfair labour practices,[38] the Board found that the acceptance of less wages for casual, non-unionized workers was the result of hard bargaining rather than discrimination.

Unlawful strikes

The Board dealt with two applications by employers that the union was engaged in an unlawful strike. Both applications arose in the context of the longshoring industry.

In the first case,[39] the facts were not in dispute. The president of the union local acknowledged his involvement in unlawful work stoppages in the past and the Board accepted, for the purposes of the case, that there was a tendency for the union and its members to rely on job action rather than the grievance mechanism to resolve disputes. However, at the time of the application, there was no unlawful strike under way and, in fact, the parties were making slow but orderly progress in negotiations for a new collective agreement. Nevertheless the employer sought the consent of the Board to prosecute the president of the local for his previous involvement in unlawful strike actions.

In the course of dealing with the application, the Board outlined its policy on the issuance of cease and desist orders or consents to prosecute where a party has wielded its economic power in a way that contravenes the Code. The Board pointed out that the overriding interest is in promoting healthy and orderly labour relations rather than in punishment. Thus the grant of a remedy does not automatically flow from proof of an infraction. Generally speaking, where the unlawful action has ceased and its cause has been eliminated, a consent to prosecute is highly unlikely. The Board however went on to warn that this policy was not a licence to break the law with impunity by engaging in short-term sporadic shutdowns. It stated that a persistent and knowing disregard for the law will result in the use of all the Board's remedial powers.

The Board then applied these principles to the case before it. It accepted union testimony that its previous actions were impulsive and not predetermined, and it found that all disruptions had ceased and orderly negotiations were underway. It was also of the view that a prosecution at this time could only have a detrimental effect on the labour relations of the parties. The Board therefore declined to give its consent and dismissed the application.

In the second case,[40] the nature of the impugned job action was in dispute. The employer's usual practice had been to fill daily job vacancies with longshoremen who had registered at the hiring hall by 8:00 a.m. Those who received assignments then proceeded to the job site, often not arriving until 9:00 a.m. Nevertheless, all those hired were paid as of 8:00 a.m. The employer therefore decided to move the registration deadline back to 7:30 a.m. to ensure that most of the employees would be at the job site by 8:00 a.m. At an arbitration of the issue it was found that the employer's adjustment of the closure of registration did not violate the terms of the collective agreement. Subsequently, there was a sharp decrease in the number of longshoremen who presented themselves for daily registration at the hiring hall.

The employer alleged that the refusal to register by the specified hour constituted an unlawful strike. Counsel for the union acknowledged that the refusal was a concerted effort but countered that, as the refusal occurred before the commencement of the workday at 8:00 a.m., it did not come within the definition of a strike in section 107 of the Code. The Board rejected this argument as overly technical and compared the concerted refusal to register for work to a concerted refusal to do overtime which has often been characterized as an unlawful strike. It also rejected the argument that the employees had legitimate reasons to refuse to register in light of the employer's unilateral action. The Board referred to the jurisprudence which establishes that motive does not play a part in the determination of the legality of a strike. Rather the test is an objective one. The Board was of the view that there was a direct causal link between the refusal and a depletion of manpower which restricted and limited the amount of

work normally accomplished. Consequently, it granted the application, finding that the longshoremen were engaged in an unlawful strike and that the action had been authorized by the union and its executive.

Certification and related matters

Sixteen reasons for decision dealt with certification or related matters.

Three of these decisions involved bank employees. In **National Bank of Canada**,[41] the Board granted an application for certification covering all employees of the five National Bank branches in Rimouski. In this unprecedented decision, the Board, in determining the appropriateness of a bargaining unit, relied on the geographical concept of a "cluster" of establishments located in an area whose population shared common characteristics. The Board also took into account, in establishing the appropriateness of such a unit, the need to give bank employees an actual possibility of exercising their rights under the Code.

This unit structure was reaffirmed in **Canadian Imperial Bank of Commerce**,[42] in which the Board certified a union to represent employees working in a branch and two sub-branches of the bank in British Columbia. The Board found that there was a link between the three establishments (for example, they used the same transit number).

In **Bank of Nova Scotia**,[43] a union applied for certification to represent a single branch. The employer objected to the composition of the bargaining unit and alleged that the union was incapable of representing the branch in question because of its by-laws and its precarious financial situation. The Board granted certification, advocating a broad interpretation of the by-laws of a union. The Board further held that a union's financial viability is of no concern to an employer and that this matter generally has no relevance.

In three cases, the Board was called upon to rule on its policies regarding the certification procedure.

In **Sedpex Inc.**,[44] the employer and a group of employees made application to rescind a certification order covering certain employees working on an oil drilling rig on the East Coast. Moreover, this was the first certification of this type. The Board dismissed these applications for review, describing at length its general policy of determining the representative character of a union solely as of the date the application for certification was filed. The Board also reaffirmed its position that the signing of membership cards was a more reliable indicator of the employees' wishes, in ascertaining the representative character, than a representation vote because it significantly reduced the risk of employer interference. The Board decided that the expression by a significant number of employees of their opposition to the union after the filing of the application for certification did not warrant a representation vote, particularly where there appeared to be employer interference.

In **Radio CHNC Limitée**,[45] a case involving raiding, the Board dismissed an application for certification. Following an in camera meeting, it found that the initiation fees paid to the applicant union had been paid more than six months before the application for certification was made, contrary to Board Regulations. The Board considered this contravention of the Regulations a sufficient defect of form to warrant its dismissing the application for certification.

In contrast, in **Steve Baidwan**,[46] where a group of employees sought to have its union's certification revoked, the Board took into account signatures received after the application for revocation had been made because the applicants had incorrectly estimated the size of the bargaining unit. However, the Board held a representation vote before issuing an order revoking the certification.

In three cases, the Board dealt with applications for revocation. In **Nordair Ltd.**,[47] an association attempted to supplant the incumbent union which had declared a strike and was trying to negotiate its first collective agreement. Although this association had the support of a majority of employees in the bargaining unit, the Board refused to revoke the incumbent union's certification. In doing so, the Board applied the Code which stipulates that, when negotiating a first collective agreement, a union's certification cannot be revoked if it makes every reasonable effort to enter into a collective agreement and if it communicates with its members during negotiations. The Board also held that this provision of the Code did not violate the principle of freedom of association guaranteed by the Canadian Charter of Rights and Freedoms.

In **Steve Baidwan**,[48] the Board granted the application for revocation. Finally , in **National Bank of Canada**,[49] the Bank sought to avail itself of the Board's general power of review under section 119 of the Code to obtain the revocation of a union's certification covering one of its branches that had closed. The Board dismissed this application for revocation as inadmissible because the employer did not have the necessary standing under the Code to file an application for revocation, except in the case of fraud. Even if the

employer had enjoyed this standing, the Board concluded that the closing of an establishment was not legitimate grounds for revocation.

In five other cases, the parties invoked the Board's general power of review to amend certification certificates.

The Board heard various applications involving the Canadian National Railway Company.[50] Certain member unions of the Canadian Council of Railway Shopcraft Employees and Allied Workers made application to the Board for separate certifications from that of the Council. They also requested, with the support of CN, that the Council be decertified. In granting these applications, the Board noted that the "big three" unions who belong to the Council were not being treated fairly because the voice of the smaller unions carried the same weight as their voice. The Board also indicated that it was satisfied that the shopcraft unions would agree to voluntary association for collective bargaining purposes.

In **Canada Post Corporation**,[51] the Board concluded that it had jurisdiction, under the Code and the Canada Post Corporation Act, to review the appropriateness of the existing bargaining units at Canada Post. However, it made clear that the possible changes, as they affected the parties, would not come into force until the start of the open periods of their collective agreements. At present, eight bargaining agents represent the employees in 28 bargaining units at Canada Post.

In **Télé-Métropole Inc.**,[52] a union representing technicians, in an application to review its certification certificates, asked the Board to declare that it had the exclusive right to represent employees operating electronic video cameras and videotape recorders. As a result of the increasing use of this equipment in Télé-Métropole's film service, which had previously used only the kinescope, the union argued that these duties were covered by the intended scope of its certification. The Board dismissed this application on the grounds that a certification can in no way confer on a bargaining agent exclusive jurisdiction over equipment.

In **Canadian Pacific Limited**,[53] the Canadian Pacific Police Association filed, along with various complaints of unfair labour practice against the company, an application to review its certification certificate. Under a new hiring policy introduced at Canadian Pacific, railway constables had to undergo a training period before taking the oath as constables and were therefore outside the scope of the Association's certification certificate. The Board refused to include the new "cadet" classification in the certificate because the Code prohibits an association representing private constables from representing other employees of the same employer. Moreover, the Code prohibits the Board from including other employees in a unit comprising private constables.

In **Voyageur Colonial Limited**,[54] the employer asked the Board to review its decision to certify a bargaining agent to represent the operations supervisors and transportation co-ordinators alleging that these persons were employed in a confidential capacity. On the strength of its investigating officer's report, the Board held that the duties of the employees in question, although involving the supervision of other employees, were not confidential in nature. The Code gives these supervisors the right to join a trade union and the Board dismissed the employer's application.

Three applications for certification heard by the Board raised constitutional questions.

In **Avant Garde Maintenance Inc.**,[55] the Board granted an application for certification to represent a group of employees of Avant Garde employed exclusively in the cleaning of Air Canada facilities at Mirabel. The Board found that the services provided by the company to Air Canada were, if not vital, then necessary to the operation of the airline and therefore brought the employees in question under federal jurisdiction.

In **Cook Brothers Transport Limited**,[56] the Board dismissed an application for certification on the grounds that the employer's operations did not come within its jurisdiction. The employer, a trucking company, had occasionally engaged in interprovincial transport and was controlled by another trucking company that itself engaged in interprovincial transport on a regular basis. Differentiating regular from occasional, and co-ordination from integration, the Board declared that it had no jurisdiction.

In **Urbain et Chartrand Inc.**,[57] the union applied for certification to represent the charter drivers employed by the company. The employer, whose corporate structures are intricate, objected to the Board's jurisdiction, alleging that it merely engaged in leasing the services of the employees covered by the application and therefore came under provincial jurisdiction. The Board held that an employer could not use corporate structures to evade its obligations and that Urbain et Chartrand was the real employer of the employees covered by the application and therefore came under federal jurisdiction. The Board also pointed out the distinction to be drawn between an enterprise that is single and indivisible in the constitutional sense, as was the case here, and the concept of the bargaining unit: several units can co-exist within a single and indivisible enterprise.

Duty to provide financial statements

Section 199.1 of the Code imposes on both unions and employers' organizations the duty to provide its members free of charge with a copy of its financial statement. The section further provides that the statement "shall contain information in sufficient detail to disclose accurately the financial condition and operations of the trade union or employers' organization for the fiscal year for which it was prepared." The Board dealt with two complaints that unions had failed to comply with the section.

In the first case,[58] the Board adverted to the fact that very few complaints have arisen under section 199.1 and thus the nature and scope of the duty have never been elaborated on. The complainant had asked her union to answer a number of detailed questions concerning its financial affairs. In response, the union provided her with copies of audited financial statements prepared by a reputable firm. She argued that the union's refusal to satisfy her demands for more specific information constituted a breach of section 199.1. The Board dismissed the complaint. It found that section 199.1 did not require the disclosure of the minute details of every item of income and expense. It took the view that a statement prepared by a reputable accounting firm, as in the case at hand, satisfied the minimum standard imposed by section 199.1 of the Code. The Board added that anything beyond this must be pursued internally through the union's constitution or by-laws.

The second case,[59] dealt with several requests for financial statements in successive years. The complainant argued that the information provided by the union in response to his demands fell short of the standard in the Code because of a lack of sufficient detail. However, the union had on each occasion furnished the complainant, free of charge, with a statement prepared by a competent accounting firm. In addition, the union had offered to provide the complainant with supplementary details. The Board dismissed the complaint and attached to its reasons a copy of its decision in the first case.

Freeze provisions - sections 124(4) and 148(b)

The Code prohibits employers from altering rates of pay or in general changing the conditions of employment at two crucial points in the labour relations process. The first of the "freeze" provisions is section 124(4) which comes into effect during certification. The second under section 148(b) provides the same protection while the parties are engaged in collective bargaining. The Board had occasion to deal with two complaints under section 124(4) and one under section 148(b).

In the first case,[60] the complaint arose out of changes to the flight schedule of an airline company which resulted in modifications to the work of twelve pilots. An application for certification was before the Board at the relevant time. Lay-offs of two of those pilots also formed the basis of two complaints of unfair labour practice under section 184(3). As discussed in the section on employer unfair labour practices in this report, those complaints were dismissed.[61]

In dealing with the section 124(4) issue, the Board stated its view that the freeze provisions, unlike the unfair labour practice provisions in section 184(3), require an objective determination of whether the changes complained of are part of the employer's normal business practices. Anti-union animus is relevant but only in the sense that its presence necessarily entails a violation of the "business as before" principle. In addition, under section 124(4) the complainant does not have the benefit of the presumption in section 188(3).

The Board then examined the evidence before it and found that the union had not discharged its burden of proof. It accepted the employer's evidence that the changes in flight schedules had been discussed before the application for certification and that they were implemented solely for genuine business reasons. The Board therefore dismissed the complaint.

The second case[62] under this section arose out of the dismissal of an employee by a trucking company during the freeze period. Once more the Board reviewed the general principles that emerge from the jurisprudence on the freeze sections. In addition, it described two possible approaches to the determination of whether a prohibited change in the conditions of work has occurred. The "static freeze" approach maintains that not only the employer's policies but also its practical effects are frozen. Thus once the freeze is in place, changes to the disciplinary records of individual employees as well as to disciplinary policies are prohibited. Under this interpretation, the complainant's dismissal in the instant case would violate the freeze as it was a change in his disciplinary record. The alternative "business as before" approach maintains that only employer policies as distinct from practical effects are frozen. Thus the inquiry is concerned with whether the change complained of is consistent on an objective standard with the employer's normal practices. The Board then reiterated its adherence to the

latter approach. It stated its view that the "business as before" approach creates a more workable regulatory scheme in conjunction with the unfair labour practice provisions in section 184(3) and is more in line with the general purposes of the Code as well.

The Board then applied the "business as before" standard to the complaint before it. It found that the employee's discharge was consistent with the employer's past practice and policies in disciplinary matters. The Board therefore dismissed the complaint.

The third case[63] alleged a violation of the freeze in section 148(b). The employer, a railway company, revoked the free transportation privileges of retirees during the section 148(b) freeze period.

The pass privilege had been created by an earlier letter of agreement. The Board rejected the employer's arguments that the cancellation was simply a restriction on previous rights and, alternatively, that retired employees are no longer employees in the bargaining unit and thus the union cannot negotiate on their behalf. With regard to the latter point, the Board found that the current employees were affected by the employer's revocation of pensioner passes insofar as any of those who retired in the period after the revocation would be subject to its effect. The pass privilege was a form of future consideration negotiated by those employees at the time of the letter of agreement.

Apart from this, the Board also found that the statutory definition of a collective agreement is broad enough to include terms relating to non-employees. The Board pointed out that it is customary to negotiate benefits for spouses and children of employees, and that arbitrators have consistently upheld the right of unions to grieve over the issue of those benefits. In addition, pension rights are obviously a major concern of active employees.

The Board then went on to apply the "business as before" principle. It found that the matter of transportation privileges for pensioners was more than a past practice. It was a commitment made in writing in the previous letter of agreement. The Board further found that the employer had effectively removed the issue from the bargaining table by unilaterally revoking the passes. The Board concluded that the employer's action had changed the rights and privileges of employees in the bargaining unit as well as undermined the union's bargaining rights in violation of the section 148(b) freeze. It granted the complaint by making a declaration of illegality.

Safety

Part IV of the Code gives an employee the right to refuse to work where the employee has reasonable cause to believe imminent danger is involved. Where the right to refuse is exercised, certain procedures must be followed and, if the matter remains unresolved, a safety officer makes a determination as to whether there is imminent danger. If the safety officer decides there is imminent danger, he may give directions to the employer, subject to review by the Canada Labour Relations Board. If the safety officer decides there is no imminent danger, the employee must return to work but can appeal the safety officer's determination to the Board. A single member of the Board can hear such an appeal. In addition, the Code prohibits employers from penalizing employees who exercise their rights under the safety provisions. This year the Board issued written reasons in three cases under Part IV.

The first case[64] arose out of a former decision in which the Board upheld the complaint of an employee who was fired after refusing to drive a truck which he alleged had faulty brakes.[65] The Board ordered reinstatement and compensation for lost wages and benefits. The parties returned to the Board on the issue of the amount of compensation which, because the complainant had passed away in the interim, they agreed should be payable to his estate. In the course of dealing with the arguments of the parties, the Board stated its position on three important remedial issues. First, it found that it was inappropriate to impose on a complainant a duty to mitigate the damages resulting from an unlawful dismissal where all reasonable steps are being taken to obtain reinstatement. Secondly, the Board agreed with the reasoning of the British Columbia Court of Appeal whereby interest on lost remuneration is treated as part of the loss. In addition, the Board adopted the method used by the Ontario Labour Relations Board to calculate the amount of interest lost by the employee. The calculation reflects the fact that the employee's loss of interest is greater with respect to the wages that would have been earned in the pay period immediately following the dismissal than with respect to the wages which would have been earned later on. Finally, the Board found that payment by an employer on an insurance policy for the benefit of its employees falls within the definition of remuneration. Thus, when the employer in the instant case ceased to pay the premiums on a policy in favour of the discharged complainant thereby allowing the policy to lapse, the complainant was subjected to a "financial or other form of penalty" within the meaning of the provisions in section 96.3. Consequently, the Board, invoking the remedial powers in

that section, ordered the employer to pay to the estate the amount it would have received on the complainant's death had the employer kept the premiums up to date.

The second case[66] involved a complainant who was a stagehand employed to work on a film crew in remote locations. In the course of his employment, the complainant refused to drive a vehicle with faulty kingpins. He was transferred to another film crew and his earnings consequently decreased. The Board found that the complainant had reasonable cause to believe that driving the defective vehicle would place him in "imminent danger." The Board rejected numerous technical arguments raised by the employer and found that the transferral was a financial or other penalty as set out in section 96.3. The Board therefore granted the complaint and ordered reinstatement to the original film crew and compensation in the amount of earnings lost during the interim.

The third case[67] was brought before the Board by a worker employed as a pipefitter-mechanic in the repair yard of a railway company. He was temporarily suspended from work after he refused to continue working unless the recurring violations of railway safety rules were investigated. The cause of the complainant's concern was a repeated failure to adequately warn workers engaged in repairs underneath railway cars before uncoupling and moving the cars. The Board found that the complainant had reasonable cause to believe he was in imminent danger and ordered that he be compensated in the amount of his lost wages.

Technological change

Two cases which raised the issue of technological change came before the Board this year. The first case[68] involved an employer which was in the business of mining, transporting, and selling coal. In order to satisfy a customer request for higher quality coal, the employer decided to mix two grades of coal from two different mines. This necessitated a change in the manner of delivering coal from the mine to the customer. In short, the employer planned to close one of its banking stations and reroute coal through another banking station. In addition, the employer switched from using a contractor to truck the coal to using its own trucks and employees. The union argued that the proposed introduction of the employer's own trucks would constitute a technological change. The employer on the other hand argued that ownership of the trucks is immaterial to the question of whether or not it has been using trucks as part of its business.

The Board preferred the latter position. It stated that what was important in its view was that the employer was presently causing coal to be trucked from one point to another and would continue to do so in the future. Thus no technological change within the meaning of section 149 of the Code could be said to arise as a result of the proposed change. The Board consequently dismissed the complaint.

In the second case,[69] the employer was in the business of operating grain elevators and proposed to install computers to perform record and data gathering functions. The employees consisted of two bargaining units represented by the same union and bound by the same collective agreement. The first unit was comprised of 370 managers and assistants. The second unit was comprised of approximately 28 seasonal workers who performed clerk functions. The employer generally hired 28 clerks every year during the busy season. The union alleged that the installation of computers would have an effect on the working conditions of a significant number of clerks and that therefore the employer should comply with the notice requirements set out in section 150 of the Code. It was established that 15 of the clerks would potentially be affected. The Board found that the proposed installation satisfied both branches of the statutory definition of a technological change. However, it rejected the union's position that the change would affect a sufficient number of employees to trigger the notice provision. It pointed out that section 150 clearly requires that a significant number of employees governed by the collective agreement be affected by the change, rather than a significant number of those in a specific bargaining unit as the union had argued.

The Board concluded that an impact on 15 out of 398 employees was not an impact on a significant number and therefore dismissed the complaint. It also found that the applicant's failure to comply with the requisite time limits was a basis for dismissing the application.

Other decisions

In **Les Élévateurs de Sorel Limitée**,[70] the Board considered the duty to bargain in section 148(a). That section imposes a two-fold obligation on the bargaining agent and the employer where notice to bargain has been given. They must not only meet and commence collective bargaining in good faith but also make every reasonable effort to enter into a collective agreement. In the instant case, a lockout had followed unsuccessful negotiations. However, conciliation efforts resulted in an agreement between the parties which union members ratified on condition that a

back-to-work protocol be successfully negotiated. These latter negotiations broke down over the issue of five employees who had assaulted a manager and destroyed company property during the lockout. The five had been cited for contempt of court for their actions. The employer refused to allow them to return to work. The union took the position that no agreement would be reached unless the five were taken back. The employer then complained to the Board that the union was not making every reasonable effort to enter into a collective agreement.

The Board noted that two propositions emerge from the jurisprudence on the duty to bargain. The first is that insistence on a single issue to a point of impasse is in bad faith if it forms part of a pattern of unfair labour practices or if it seeks to expand or restrict the scope of a legislative provision. The second proposition is that insistence to the point of impasse on a provision which is illegal or otherwise contrary to public policy constitutes bad faith bargaining. The Board found that the union's bargaining position in the instant case came within the second proposition. The Board stated that to find otherwise would be contrary to public order and would violate the precepts of sound labour relations. It therefore granted the employer's complaint.

The Board also had occasion to consider a reference from the Minister under section 171.1 of the Code.[71] Under that section, the Minister may direct the Board to inquire into a dispute between parties who have failed to negotiate a first collective agreement and, if it considers it advisable, to settle the terms and conditions of the first collective agreement between the parties.

The reference arose out of a breakdown in the bargaining process between a bank and a union which had been certified to represent two bargaining units made up of the bank's employees. In order to elaborate on the operative factors in a decision to impose a first contract, the Board reviewed the history and underlying purpose of the Code and of the amendment which introduced the first contract settlement provision. It concluded that the provision was designed to reinforce the certification process and in general to give practical effect to the free association rights of employees. The Board then examined the long and troubled history of relations between the bank and its workers. It found that the bank had been engaged in a strategy aimed at rendering the union impotent and thereby undermining the collective bargaining rights of its employees. In particular, the Board noted the bank had stretched negotiations out as long as possible, had only made concessions in areas where the standards were already set by law, and had remained intransigent with regard to items which affected its rights to deal directly with employees or which changed the status quo vis-à-vis benefits.

The Board expressed the view that this was a classic example of the sort of situation that Parliament intended section 171.1 to correct, namely that in which an employer turns the process of negotiation for a first agreement into a recognition struggle for the union by refusing to bargain in any meaningful way. The Board thus found that the imposition of a first contract was advisable, and it viewed its role in arriving at an appropriate settlement once more in terms of furthering the objectives of meaningful collective bargaining rights rather than in terms of arbitrating the conflicting interests of parties. Thus, it was careful not to give the union economic rights it had been unable to win at the bargaining table but rather focussed on provisions such as an amnesty clause in the back-to-work protocol and a no-contracting-out clause. The Board felt that these were provisions which would assist the parties in putting the bitterness of the struggle for an agreement behind them and in commencing healthy labour relations.

Finally, in plenary session the Board considered its powers to review, under section 119(1), a previous granting of an adjournment in the course of certification proceedings.[72] The Board had entertained several applications to certify workers employed by the House of Commons. The occasion for the adjournment was the imminent passage by the House of legislation which would affect the bargaining rights of its employees. The original panel decided that an adjournment at this time would best serve sound labour relations. The Board in plenary review overturned this decision. It adverted to the fact that, under the Code, the Board has very little discretion in granting a certification order. Once the statutory conditions are met, it must do so notwithstanding the fact that it is of the opinion that the certification would undermine the labour relations of the parties. It followed that the discretion to grant an adjournment of the certification process should be circumscribed in the same manner. The Board also drew an analogy between pending legislation and pending judicial review proceedings. In the latter situation, the cases establish that the commencement of proceedings does not justify a delay in the bargaining process. Thus, the Board concluded that it had acted without legislative authority by granting the adjournment. It thereby rescinded its previous decision and left it to the original panel to consider the merits of the certification applications.

1 **Les Transports Provost Inc.** (1985), as yet unreported CLRB decision no. 517

2 **Carbec Inc.** (1985), as yet unreported CLRB decision no. 528

3 **Rapide Transport Inc.** (1986), as yet unreported CLRB decision no. 561

4 **Pacific Western Airlines Ltd.** (1986), 86 CLLC 16,021 (CLRB no. 562)

5 **Nordair Ltd.** (1985), 10 CLRBR (NS) 107; and 85 CLLC 16,051 (CLRB no. 525)

6 **Québec Aviation Limitée** (1985), as yet unreported CLRB decision no. 522

7 **Chase Manhattan Bank of Canada** (1986), as yet unreported CLRB decision no. 549

8 **Bank of Montreal (Bank and Cecil Streets Branch, Ottawa)** (1985), 10 CLRBR (NS) 129 (CLRB no. 518)

9 **Canadian Pacific Air Lines Ltd.** (1985), 10 CLRBR (NS) 62 (CLRB no. 520)

10 **Canadian Pacific Limited** (1985), 60 di 131 (CLRB no. 510)

11 **Maritime Employers' Association** (1985), as yet unreported CLRB decision no. 540

12 **Société canadienne des postes** (1985), as yet unreported CLRB decision no. 544

13 **Gordon Parsley et al.** (1986), 86 CLLC 16,018 (CLRB no. 555)

14 **Okanagan Helicopters Ltd.** (1985), 59 di 122; 9 CLRBR (NS)257; and 85 CLLC 16,009 (CLRB no. 493); **Okanagan Helicopters Ltd.** v. **Canadian Helicopter Pilots' Association** (1985), 64 N.R. 135; and 86 CLLC 14,007 (F.C.A.), application filed pursuant to section 28 of the Federal Court Act, reversed

15 Section 162(1): **Canada Labour Code**, R.S.C. 1970, c. L-1, s. 162, as am. by S.C. 1984, c. 39, s. 31

16 **Bank of Montreal** (1985), as yet unreported CLRB decision no. 530

17 Section 136.1: **Canada Labour Code**, R.S.C. 1977-78, c. 27, s. 49

18 Section 136.1: **Canada Labour Code**, S.C. 1984, c. 39, s. 28

19 **Gordon Duncan McCance** (1985), 10 CLRBR (NS) 23; and 85 CLLC 16,042 (CLRB no. 515)

Jacqueline Brideau (1986), 86 CLLC 16,012 (CLRB no. 550)

20 **Gordon Parsley et al.**, **supra**, at note 13

21 **Nordair Ltd.** (1986), as yet unreported CLRB decision no. 560; **The Clerical Employees of Nordair Ltd.** v. **Nordair Ltd. et al.**, file no. A-148-86 (F.C.A.), application filed pursuant to section 28 of the Federal Court Act, pending

22 **Gordon Duncan McCance**, **supra**, at note 19

23 **Ibid.**

24 **Jacques Poitras** (1986), as yet unreported CLRB decision no. 546

25 **André Gagnon** (1986), as yet unreported CLRB decision no. 547

26 **Jean-Pierre Levac** (1986), as yet unreported CLRB decision no. 565

27 **Jacqueline Brideau**, **supra**, at note 19

28 **Martin Muranetz** (1986), as yet unreported CLRB decision no. 553

29 **Ronald Guy** (1985), 60 di 142; and 86 CLLC 16,007 (CLRB no. 511)

30 **Michael J. Roberts** (1986), as yet unreported CLRB decision no. 548

31 **M.G. Levesque** (1985), as yet unreported CLRB decision no. 523

The Supreme Court decision referred to is **Upper Lakes Shipping Ltd.** v. **Mike Sheehan**, [1979] 1 S.C.R. 902; 95 D.L.R. (3d) 25; and 25 N.R. 149

32 **Tom Murray et al.** (1986), as yet unreported CLRB decision no. 545

33 **Mary Fraser** (1985), as yet unreported CLRB decision no. 535

34 **Thomas Zuk and Gloria Linfield** (1985), 85 CLLC 16,060 (CLRB no. 531)

35 **Robert Wooten et al.** (1985), as yet unreported CLRB decision no. 513

36 **Nordair Ltd.** (1986), as yet unreported CLRB decision no. 560; **Louisette Inkel et al.** v. **International Association of Machinists and Aerospace Workers, Local Lodge 2309, et al.**, file no. A-148-86 (F.C.A.), application filed pursuant to section 28 of the Federal Court Act, pending

37 **Gordon Parsley et al., supra**, at note 13

38 See page 27 of this report.

39 **St. John's Shipping Association Limited** (1985), 10 CLRBR (NS) 118; and 85 CLLC 16,033 (CLRB no. 514)

40 **Maritime Employers' Association** (1986), as yet unreported CLRB decision no. 559

41 **National Bank of Canada** (1986), 58 di 94; 11 CLRBR (NS) 257; and 86 CLLC 16,032 (partial report) (CLRB no. 542); **National Bank of Canada** v. **CLRB et al.**, file no. A-1008-85 (F.C.A.), challenging the reasons for decision issued by the Board, and file no. A-86-86 (F.C.A.), challenging the certification certificate, applications filed pursuant to section 28 of the Federal Court Act, pending

42 **Canadian Imperial Bank of Commerce (Powell River and Gillies Bay, B.C.)** (1986), as yet unreported CLRB decision no. 557

43 **Bank of Nova Scotia (Cedarbrae Plaza)** (1985), as yet unreported CLRB decision no. 533

44 **Sedpex Inc.** (1985), as yet unreported CLRB decision no. 543

45 **Radio CHNC Limitée** (1985), 86 CLLC 16,009 (CLRB no. 537); **Les salariés de New Carlisle, Local 610** v. **Radio CHNC Limitée et al.**, file no. A-935-85 (F.C.A.), application filed pursuant to section 28 of the Federal Court Act, pending

46 **Steve Baldwan** (1985), 85 CLLC 16,046 (CLRB no. 526); **Canadian Air Line Employees' Association** v. **Steve Baldwan, Austin Airways Limited et al.**, file no. A-505-85, June 14, 1985 (F.C.A.), motion for stay of execution dismissed, application filed pursuant to section 28 of the Federal Court Act withdrawn

47 **Nordair Ltd., supra**, at note 21

48 **Steve Baldwan, supra**, at note 46

49 **National Bank of Canada** (1986), 86 CLLC 16,029 (CLRB no. 539); **Banque Nationale du Canada** c. **Union internationale des employés de commerce, section locale 508**, file no. A-902-85 (F.C.A.), application filed pursuant to section 28 of the Federal Court Act, pending

50 **Canadian National Railway Company et al.** (1986), as yet unreported CLRB decision no. 556

51 **Canada Post Corporation** (1985), as yet unreported CLRB decision no. 538; **Public Service Alliance of Canada** v. **CLRB**, judgment rendered from the bench, file no. A-872-85, March 6, 1986 (F.C.A.), Board decision confirmed

52 **Télé-Métropole Inc.** (1985), as yet unreported CLRB decision no. 541

53 **Canadian Pacific Limited** (1985), 60 di 131 (CLRB no. 510)

54 **Voyageur Colonial Limited** (1986), as yet unreported CLRB decision no. 563

55 **Avant Garde Maintenance Inc.** (1985), as yet unreported CLRB decision no. 516; **Service d'entretien Avant-Garde Inc.** v. **Canada Labour Relations Board** (1985), 26 D.L.R. (4th) 331; and [1986] R.J.Q. 164 (Que. S.C.), Board decision reversed

56 **Cook Brothers Transport Limited** (1985), as yet unreported CLRB decision no. 519

57 **Urbain et Chartrand Inc.** (1985), 55 di 257 (CLRB no. 508); **Urbain et Chartrand Inc.** c. **Conseil canadien des relations du travail et autre**, file no. 500-05-006-549-859 (Que. S.C.), writ of evocation withdrawn

58 **Mary Fraser, supra**, at note 33

59 **Claude Latrémouille** (1986), as yet unreported CLRB decision no. 551

60 **Québec Aviation Limitée, supra**, at note 6

61 See pages 27, 28 and 29 of this report.

62 **Mid-Continental Tank Lines Inc.** (1986), as yet unreported CLRB decision no. 558

63 **Canadian Pacific Limited** (1986), 86 CLLC 16,020 (CLRB no. 554)

64 **Samuel John Snively** (1985), as yet unreported CLRB decision no. 527

65 **Samuel John Snively** (1984), 57 di 139; and 8 CLRBR (NS) 309 (CLRB no. 484); **John, John Transportation Services Inc. operating as Can-Am Services (Windsor, Ont.)** v. **Samuel Snively**, file no. A-1205-84 (F.C.A.), application filed pursuant to section 28 of the Federal Court Act, pending

66 **John F. Creamer** (1985), as yet unreported CLRB decision no. 534; **Canadian Broadcasting Corporation** v. **Broadcast Council of Canadian Union of Public Employees et al.**, file no. A-847-85 (F.C.A.), application filed pursuant to section 28 of the Federal Court Act, pending as of March 31, 1986

67 **Rodney Noël** (1986), as yet unreported CLRB decision no. 552

68 **Cape Breton Development Corporation** (1985), 60 di 126; and 85 CLLC 16,026 (CLRB no. 509)

69 **Manitoba Pool Elevators** (1985), 85 CLLC 16,061 (CLRB no. 532)

70 **Les Élévateurs de Sorel Limitée** (1985), 85 CLLC 16,032 (CLRB no. 512); an application for review by the full Board was filed and allowed which was withdrawn following a settlement between the parties.

71 **Canadian Imperial Bank of Commerce** (1986), 86 CLLC 16,023 (CLRB no. 564); **The Canadian Imperial Bank of Commerce** v. **Union of Bank Employees (Ontario), Local 2104 (CLC), and Dianne McIntyre**, file no. A-34-86 (F.C.A.), and **Dianne McIntyre** v. **Union of Bank Employees, Local 2104 (CLC), et al.**, file no. A-35-86 (F.C.A.), two applications filed pursuant to section 28 of the Federal Court Act, withdrawn

72 **House of Commons et al.** (1985), 11 CLRBR (NS) 43; and 85 CLLC 16,065 (CLRB no. 536)

Statistics

In 1985-86, the Supreme Court of Canada denied four applications for leave to appeal from judgments of the Federal Court of Appeal involving Board decisions.[1] In all cases, these applications were made by parties other than the Board. Moreover, no case involving the Board was pending before the Supreme Court.

The Federal Court of Appeal, which can review and set aside Board decisions on certain grounds under section 28 of the Federal Court Act, rendered 14 judgments, three of which set aside the Board decisions challenged.[2] In two of these cases, the Court found that the rules of natural justice had been breached. It did not however review the merits of either case.[3] In the third case, the Board was found to have exceeded its jurisdiction.

The 11 other Federal Court of Appeal judgments affirmed the decisions rendered by the Board.[4] Eighteen applications for review of Board decisions were abandoned by the parties.

Of the seven applications made to the Federal Court of Appeal to stay Board decisions, two were withdrawn[5] and the other five were dismissed.[6]

The Quebec Superior Court which, like the other higher provincial courts, can review Board decisions involving a constitutional issue, heard three applications, only one of which it granted.[7]

Because of the enactment of section 122 of the Canada Labour Code, and in view of the judicial decisions confirming that the effect of this section is to preclude any recourse against the Board in the Trial Division of the Federal Court under section 18 of the Federal Court Act, no section 18 applications were brought.

Finally, the Federal Court of Appeal reaffirmed in a judgment its position that only "**final**" decisions of the Board (those disposing of a case once and for all) can be reviewed under section 28 of the Federal Court Act.[8]

Natural justice

Four cases were the subject of applications to the Federal Court of Appeal alleging that the Board had breached the rules of natural justice. The Court ruled that these allegations were founded in two cases.[9]

At issue in one of these two cases was whether tobacco smoke in the workplace could constitute an imminent danger to the health and safety of an employee. The complainant sought to call as witnesses various experts, including his own doctor, to testify on the effects of smoke on health. The Board had ruled that there was no need to hear these witnesses because, in its opinion, the notion of "imminent" danger could apply only to the complainant in the particular circumstances of this case. Moreover, the Board was prepared to accept in its entirety the complainant's description of his own reactions to tobacco smoke. The Federal Court of Appeal held that, even though the Board's interpretation of the words "imminent danger" was not unreasonable and not subject to judicial review, it was guilty of a denial of justice in refusing to hear the testimony of these witnesses.[10]

In the other case, the issue before the Board was whether the compulsory check-off of union dues (the Rand Formula) could apply to a collective agreement that was in force and that provided for a voluntary check-off only when the 1984 amendment to the Code was enacted. The Board answered in the affirmative, but some employees who had not agreed to be bound by the check-off sought a review of this decision on the grounds that the failure to notify them of the hearing before the Board constituted a denial of natural justice. The Federal Court of Appeal found in their favour on the grounds that if, as a general rule, only the union can act on behalf of the employees of a bargaining unit, there are circumstances where the interests of certain employees differ from those of the union or of the employees that the union has chosen to represent. These dissenting employees will therefore have standing as parties to the proceedings before the Board and hence the right to be notified of a hearing.[11]

In the other two cases, the Federal Court of Appeal dismissed summarily allegations of denial of natural justice. In one case, the Board had found that an employer had ratified a collective agreement. It did not wish to hear the testimony of the conciliator involved in the case or admit in evidence a letter written by counsel for the union to his client. The Court held that, even assuming that the Board erred in law in refusing to hear this evidence, no denial of justice would have resulted.[12]

In the second case, the Board had dismissed an application for certification following two representation votes. It had nullified the results of the first vote on the grounds of employer interference. However, it accepted the results of the second vote. The Federal Court of Appeal dismissed summarily the allegations of bias made by the unsuccessful union.[13]

Alleged excess of jurisdiction

• Constitutional jurisdiction

Of the four applications for review alleging that the Board lacked constitutional jurisdiction, only one was allowed.[14] The Quebec Superior Court set aside a Board decision granting a certification certificate to a union representing a unit comprising five employees of a cleaning company who were employed exclusively at Air Canada's Mirabel facilities. The Court held that the Board had incorrectly weighed the evidence which did not show that this cleaning operation was an integral or vital part of Air Canada's aeronautical activities.

In the other three cases, the Federal Court of Appeal affirmed the Board's decisions. In one case, the Board had concluded that flying instructors employed by a flying school operated by a company that also managed an air transportation service came under its jurisdiction and had certified a union to represent the instructors in question.[15]

The other two cases each involved an application to the Federal Court of Appeal to rescind two declarations of a sale of business made by the Board, the respective applicants alleging that the person to whom the business was sold was not engaged in activities under federal jurisdiction. In one case, an extra-provincial trucking company had entrusted the maintenance of its trucks to another subcontractor. In the other case, the same company had entrusted the maintenance of its trucks to another subcontractor. In both cases, the Federal Court of Appeal affirmed the Board's finding that the business transferred to the subcontractor was an integral part of the extra-provincial trucking company and hence that there had been a sale of business within the meaning of the Code.[16]

• Unlawful strikes

The Federal Court affirmed a Board decision which found that the concerted refusal of flight attendants, with the support of their union, to accept supervisory positions constituted an unlawful strike in the circumstances. The Federal Court held that, even assuming that the Board erred in law in its finding, it nevertheless did not exceed its jurisdiction.[17]

• Imminent danger

In a judgment setting aside a Board decision for reasons of natural justice,[18] the Federal Court of Appeal nevertheless confirmed the Board's interpretation of the words "imminent danger" contained in the Code. The Board had concluded that the effects of tobacco smoke on the human body could not constitute an "imminent danger." The Court held that this conclusion was not patently unreasonable and was therefore not subject to judicial review.

• Unfair labour practices

Two applications to review Board decisions dealing with unfair labour practices were made to the Federal Court of Appeal and, in both cases, the Court declined to set aside the decisions in question.[19] In one case, the Board had granted complaints of unfair labour practice made by certain employees against their bargaining agent. It concluded that the failure of the complainants to exhaust all the union's internal appeal procedures was not a bar to their complaints. The Court held that this interpretation was protected by the Code's privative clause because it was not patently unreasonable.

In the other case, the Board found an employer who had dismissed a number of its employees and entrusted their duties to a subcontractor guilty of unfair labour practices. The Board had ordered that these dismissals be rescinded. The Court ruled, without elaboration, that the Board had neither exceeded its jurisdiction nor breached the rules of natural justice.[20]

• Power of review

The Federal Court of Appeal set aside a Board decision that reviewed one of its previous orders. This review suspended certain effects of a multi-employer certification in the longshoring industry because, for an unspecified period of time, only one employer had been covered by the certification. The Court held that the Board could not use its power of review to evade certain of its obligations under the Code.[21]

• The Charter

The Federal Court of Appeal rejected the argument that the Board violated the freedom of association guaranteed by the Canadian Charter of Rights and Freedoms by authorizing certain persons to take part in a representation vote held in connection with an application for certification. The Court held that, even assuming that the Board erred in deciding that these persons were eligible to vote, this would not have contravened the Charter.[22]

• The application of intervening amendments to the Code

The Federal Court of Appeal set aside a Board decision which held that an amendment to the Code providing for the compulsory check-off of union dues (the Rand Formula), at the request of a union, applied to collective agreements in effect when this amendment came into force.[23] Although the Court set aside this decision on the grounds that the rules of natural justice had been breached, it nevertheless confirmed the Board's interpretation concerning the application of an intervening amendment to the Code.

• Sale of business

Application was made to the Federal Court of Appeal to set aside four Board decisions concerning declarations of a sale of business. In two cases, it was alleged that the Board lacked constitutional jurisdiction. Both applications were dismissed (see above section on Constitutional jurisdiction).

In the other two cases, the matter at issue before the Board was whether one subcontractor's loss of a contract to another subcontractor constituted a sale of business within the meaning of the Code, thereby resulting in the transfer to the second subcontractor of the certification and the collective agreement binding the first subcontractor.

In one case, the Board had answered yes, and in the other case, no.[24] The Federal Court of Appeal refused to interfere.

1 **Canadian Broadcasting Corporation** (1982), 44 di 19; and 1 CLRBR (NS) 129 (CLRB no. 383); **Canadian Broadcasting Corporation** v. **Canada Labour Relations Board**, file no. A-467-82, January 22, 1985 (F.C.A.), application filed pursuant to section 28 of the Federal Court Act dismissed; leave to appeal before Supreme Court filed April 22, 1985, dismissed May 9, 1985

Canadian Broadcasting Corporation (1984), 55 di 145 (CLRB no. 457); **Claude Latrémouille** v. **Canada Labour Relations Board**, file nos. A-694-84 and A-720-84, January 22, 1985 (F.C.A.), application dismissed; **Canadian Wire Service Guild, Local 213** v. **Canadian Broadcasting Corporation et al.**, leave to appeal before Supreme Court dismissed May 9, 1985, Bulletin of the Supreme Court, May 10, 1985, page 543/85

Highway Truck Service Ltd. (1984), 57 di 178 (CLRB no. 486); **Highway Truck Service Ltd.** v. **Canada Labour Relations Board** (1985), 62 N.R. 218 (F.C.A.), leave to appeal dismissed; **Highway Truck Service Ltd.** v. **Canada Labour Relations Board** (1985), 64 N.R. 157 (S.C.C.), leave to appeal dismissed

2 **Worldways Canada Ltd.** v. **Canadian Air Line Flight Attendants' Association**, judgment rendered from the bench, file no. A-504-86, March 20, 1986 (F.C.A.), leave to appeal dismissed

Worldways Canada Ltd. v. **Canadian Air Line Flight Attendants' Association and Stephen Brailsford**, file no. A-625-84, June 7, 1985 (F.C.A.), leave to appeal dismissed

Okanagan Helicopters Ltd. v. **Canadian Helicopter Pilots' Association** (1985), 64 N.R. 135; and 86 CLLC 14,007 (F.C.A.), leave to appeal granted

Public Service Alliance of Canada v. **Canada Labour Relations Board**, judgment rendered from the bench, file no. A-872-85, March 6, 1986 (F.C.A.), application dismissed

CAFAS Inc. c. **Conseil canadien des relations du travail et autres**, file no. A-662-83, April 17, 1985 (F.C.A.), application dismissed

Seafarers' International Union of Canada v. **Ronald Wheadon and Timothy Siegrist**, judgment rendered from the bench, file no. A-1777-83, June 5, 1985 (F.C.A.), application dismissed; **Seafarers' International Union of Canada** v. **Jacob Barrie et al.**, judgment rendered from the bench, file no. A-1778-83, June 5, 1985 (F.C.A.), application dismissed

Association des employeurs maritimes c. **Murray Bay Marine Terminal Inc. et autres**, file no. A-1833-83, April 1, 1985 (F.C.A.), application granted

Bernshine Mobile Maintenance Ltd. v. **Canada Labour Relations Board**, [1986] 1 F.C. 422; (1985), 22 D.L.R. (4th) 748; and 85 CLLC 14,060 (C.A.), application dismissed

The Association of Clerical, Office and Technical Workers of Nordair Ltd. v. **The Canada Labour Relations Board, Nordair Limited et al.**, judgment rendered from the bench, file nos. A-1216-84 and A-128-85, April 29, 1985 (F.C.A.), application dismissed

Highway Truck Service Ltd., supra, at note 1

Canadian Air Line Employees' Association v. **Air Canada et al.**, judgment rendered from the bench, file no. A-1447-84 (F.C.A.), application dismissed

Québec Aviation Ltée c. **Conseil canadien des relations du travail**, file no. A-233-85, January 7, 1986 (F.C.A.), application dismissed

Alberto Timpauer v. **Air Canada et al.**, [1986] 1 F.C. 453; (1986), 27 D.L.R. (4th) 75; and 75 N.R. 352 (C.A.), application granted. According to the Court, the Board did not err on its interpretation of "imminent danger", but rather was guilty of denial of natural justice when it refused to hear the testimony of experts as requested by the complainant.

Association internationale des machinistes et des travailleurs de l'aéroastronautique et autre c. **Conseil canadien des relations du travail et CAFAS Inc.**, file no. A-674-84, April 17, 1985 (F.C.A.), application dismissed

Note: The judgments which quashed the Board's decisions are as follows:

A-24-85, A-573-85, **Okanagan Helicopters Ltd., supra**; A-1833-83, **Murray Bay Marine Terminal Inc., supra**; A-277-85, **Alberto Timpauer, supra**.

3 **Okanagan Helicopters Ltd., supra**, at note 2

Alberto Timpauer, supra, at note 2

4 **Worldways Canada Ltd., supra**, file no. A-625-84, at note 2

Worldways Canada Ltd., supra, file no. A-504-85, at note 2

Public Service Alliance of Canada, supra, file no. A-872-85, at note 2

CAFAS Inc., supra, file no. A-662-83, at note 2

CAFAS Inc., supra, file no. A-674-84, at note 2

Seafarers' International Union of Canada, supra, at note 2

Bernshine Mobile Maintenance Ltd., supra, at note 2

Nordair Limited, supra, file no. A-1216-84, at note 2

Highway Truck Service Ltd., supra, at note 2

Air Canada et al., supra, at note 2

Québec Aviation Ltée, supra, at note 2

5 **The Canadian Imperial Bank of Commerce** v. **Union of Bank Employees (Ontario), Local 2104 (CLC), and Dianne McIntyre**, file no. A-34-86 (F.C.A.), application pursuant to section 28 of the Federal Court Act and motion for stay of execution filed January 30, 1986. The motion for stay of execution was withdrawn February 4, 1986 and the notice of discontinuance concerning the application pursuant to section 28 was withdrawn in April 1986.

Dianne McIntyre v. **Union of Bank Employees, Local 2104 (CLC), et al.**, file no. A-35-86 (F.C.A.), application pursuant to section 28 of the Federal Court Act and motion for stay of execution filed January 31, 1986. The motion for stay of execution was withdrawn on February 4, 1986 and the notice of discontinuance concerning the application pursuant to section 28 was withdrawn June 5, 1986.

6 **Canadian Air Line Employees' Association** v. **Steve Baidwan, Austin Airways et al.**, file no. A-505-85, June 14, 1985 (F.C.A.), motion for stay of execution dismissed

House of Commons v. **Canada Labour Relations Board and Public Service Alliance of Canada**, file no. A-855-85, December 18, 1985 (F.C.A.), motion for stay of execution dismissed

House of Commons v. **Canada Labour Relations Board and House of Commons Security Service Employees Association**, file no. A-856-85, December 18, 1985 (F.C.A.), motion for stay of execution dismissed

Library of Parliament v. **Canada Labour Relations Board and Public Service Alliance of Canada**, file nos. A-860-85 and A-861-85, December 18, 1985 (F.C.A.), motions for stay of execution filed November 4, 1985 and then dismissed

7 **Service d'entretien Avant-Garde Inc.** v. **Canada Labour Relations Board** (1985), 26 D.L.R. (4th) 331; and [1986] R.J.Q. 164 (Que. S.C.), writ of evocation granted

Urbain et Chartrand Inc. c. **Conseil canadien des relations du travail et autre**, file no. 500-05-006-549-859 (Que. S.C.), writ of evocation filed July 19, 1985, withdrawn November 21, 1985

George Harris et al. v. **International Longshoremen's Association, Local 1657, et al.**, file no. 500-05-000780-865, February 4, 1986 (Que. S.C.), motion for provisional and interlocutory injunction dismissed

8 **Public Service Alliance of Canada, supra**, at note 2

9 **Okanagan Helicopters Ltd., supra**, at note 2

Alberto Timpauer, supra, at note 2

10 **Alberto Timpauer, supra**, at note 2

11 **Okanagan Helicopters Ltd., supra**, at note 2

12 **Worldways Canada Ltd., supra**, file no. A-504-85, at note 2

13 **Nordair Limited, supra**, at note 2

14 **Bernshine Mobile Maintenance Ltd., supra**, at note 2

Highway Truck Service Ltd., supra, at note 2

Québec Aviation Ltée, supra, at note 2

Service d'entretien Avant-Garde Inc., supra, at note 7

Note: Only the application filed by Avant-Garde was allowed.

15 **Québec Aviation Ltée, supra**, at note 2

16 **Bernshine Mobile Maintenance Ltd., supra**, at note 2

Highway Truck Service Ltd., supra, at note 2

17 **Air Canada et al., supra**, at note 2

18 **Alberto Timpauer, supra**, at note 2

19 **Seafarers' International Union of Canada, supra**, at note 2

20 **Worldways Canada Ltd., supra**, file no. A-625-84, at note 2

21 **Murray Bay Marine Terminal Inc., supra**, at note 2

22 **Nordair Limited, supra**, file no. A-1216-84, at note 2

23 **Okanagan Helicopters Ltd., supra**, at note 2

24 **CAFAS Inc., supra**, file no. A-622-83, at note 2. The Board had found in that case that there had been a sale of business.

CAFAS Inc., supra, file no. A-674-84, at note 2. The Board had found in that case that there had been no sale of business.

RAPPORT ANNUEL 1985-1986
CONSEIL CANADIEN DES RELATIONS DU TRAVAIL

CONSEIL CANADIEN DES RELATIONS DU TRAVAIL

Administration centrale

Immeuble C.D. Howe
240, rue Sparks
4e étage ouest
Ottawa (Ontario)
K1A 0X8

Tél.: (613) 996-9466
Télex: 053-4426

© Ministre des Approvisionnements et Services Canada 1986

N° de cat. LR1-1986

ISBN 0-662-54826-4

Bureaux régionaux

Région de l'Ouest
1090 ouest, rue Pender
12e étage
Vancouver (C.-B.)
V6N 2N7

Tél.: (604) 666-6001

Région du Centre
One Lakeview Square
155, rue Carlton
Pièce 300
Winnipeg (Manitoba)
R2C 3H8

Tél.: (204) 949-3145

Région de l'Ontario
Centre Toronto-Dominion
C.P. 190
Pièce 1905
19e étage
Toronto (Ontario)
M5K 1H6

Tél.: (416) 973-3782

Région du Québec
Complexe Guy-Favreau
200 ouest, boulevard Dorchester
Pièce 1202
Tour Est
Montréal (Québec)
H2Z 1X4

Tél.: (514) 283-3258
Télex: 05562171

Région de l'Atlantique
Queen Square
45, promenade Alderney
6e étage
Dartmouth (N.-É.)
B2Y 2N6

Tél.: (902) 426-7068

Membres du Conseil

Président
Marc Lapointe, c.r.

Vice-présidents
Hugh R. Jamieson
Thomas M. Eberlee
M. Brian Keller
Serge Brault

Membres
Jacques Archambault
James D. Abson
Victor E. Gannon
Henriette Parent
Marguerite-Marie Galipeau
Paul-Émile Chiasson
Linda M. Parsons
Calvin B. Davis

Canada
Labour
Relations
Board

Conseil
Canadien des
Relations du
Travail

Immeuble C.D. Howe
240, rue Sparks
4e étage ouest
Ottawa (Ontario)
K1A 0X8

le 31 janvier 1987

L'honorable Pierre Cadieux
Ministre du Travail
Travail Canada
Place du Portage,
Phase II
Hull (Québec)
K1A 0J2

Monsieur le Ministre,

Conformément aux dispositions de l'article 210 du Code canadien du travail (Partie V - Relations industrielles), j'ai l'honneur de vous présenter le Rapport annuel sur les activités du Conseil canadien des relations du travail pour la période se terminant le 31 mars 1986.

Le tout respectueusement
soumis,

Marc Lapointe

Marc Lapointe, c.r.
Président

Office of the Chairman
Cabinet du Président

Table des matières

Page

Introduction 1

Fonctionnement et composition du Conseil 3

- Compétence 3
- Pouvoirs et fonctions du Conseil 3
- Composition du Conseil 4
- Personnel et budget 6
- Organigramme 9
- Publications du Conseil 10

État financier 11

Le Code canadien du travail 13

Activités du Conseil en 1985-1986 15

Tableaux statistiques 23

Motifs de décision 31

Révision judiciaire et procédures connexes 49

Introduction

Le présent treizième Rapport annuel du Conseil canadien des relations du travail a été établi par le personnel du CCRT et porte sur l'année financière allant du 1er avril 1985 au 31 mars 1986. Il a pour objet de présenter au Parlement des renseignements à jour concernant les activités du Conseil. Outre ces activités, il traite notamment du Code canadien du travail, des questions de relations de travail dont le Conseil est saisi, ainsi que de la révision judiciaire des décisions rendues par lui. Mais tout d'abord, quelques mots concernant le CCRT s'imposent.

Le CCRT a été créé en 1973 en vertu du Code canadien du travail (Partie V - Relations industrielles). Il remplaçait ainsi son prédécesseur, le Conseil canadien des relations ouvrières. Le «nouveau» Conseil a été établi par suite des études et des recommandations faites par l'Équipe spécialisée en relations de travail présidée par H.D. Woods (**Les relations du travail au Canada: Rapport de l'Équipe spécialisée en relations de travail**, Ottawa, Bureau du Conseil privé, décembre 1968). En se fondant sur ce rapport, le Parlement a établi le «nouveau» CCRT en tant que tribunal autonome, impartial et quasi judiciaire composé de Membres nommés à plein temps. Le CCRT a ensuite été constitué à titre de «ministère» au sens de la Loi sur l'administration financière et devait fonctionner indépendamment du ministère du Travail. Dans le préambule du Code canadien du travail, le Parlement énonce les principes directeurs qui sous-tendent le rôle principal du CCRT. En voici un extrait: «... le Parlement du Canada désire continuer et accentuer son appui aux efforts conjugués des travailleurs et du patronat pour établir de bonnes relations et des méthodes de règlement positif des différends, et ... il estime que l'établissement de bonnes relations industrielles sert l'intérêt véritable du Canada en assurant à tous une juste part des fruits du progrès».

Une fois établi, le CCRT a installé son siège à Ottawa, comme le demandait le Parlement. Étant donné que son champ de compétence englobait les deux territoires et toutes les provinces du Canada, il lui a fallu dès le début vaincre les difficultés que cette situation engendrait. Le Conseil a donc décidé que pour connaître ses clients et rendre ses services accessibles, il lui faudrait se déplacer. Ainsi, lorsqu'il est saisi de questions qui nécessitent la tenue d'une audience, il se rend à un endroit auquel ses clients peuvent facilement accéder. Le Conseil continue à se déplacer partout au pays afin de tenir des audiences, de rencontrer ses clients et de se tenir au fait de leurs préoccupations.

Le Conseil doit offrir ses services et tenir ses audiences dans les deux langues officielles du Canada et peut donc servir ses clients aussi bien en français qu'en anglais.

Le CCRT a jugé que, s'il voulait constamment traiter avec ses clients avec diligence, il lui fallait être toujours présent dans les diverses régions du pays. À cette fin, il a établi des bureaux régionaux à Halifax, Montréal, Toronto, Winnipeg et Vancouver. Grâce à ces bureaux, ainsi qu'à l'administration centrale, le monde des relations de travail peut compter sur la compétence et l'expérience d'un personnel capable de bien s'acquitter de la tâche qui lui incombe. Par le truchement de ces employés, le Conseil s'efforce de rencontrer ses clients et de leur donner des renseignements à jour concernant ses politiques, ses procédures et ses décisions. En outre, les employés des bureaux régionaux aident le Conseil à se tenir au courant de ce qui se passe dans le domaine des relations de travail.

De plus, le personnel du Conseil s'occupe de toute une gamme d'activités allant du traitement et de l'enquête des requêtes en accréditation au règlement aussi rapide que possible de grèves ou de lock-out illégaux qui risquent d'aboutir à la fermeture d'aéroports ou à l'interruption du service ferroviaire ou du service postal.

Le volume de travail du Conseil découle directement du nombre de requêtes et de plaintes que divers syndicats, employeurs et employés déposent dans l'un ou l'autre de ses bureaux. En 1985-1986, le volume de travail s'est maintenu, le Conseil ayant été saisi de 756 nouvelles affaires, qui se sont ajoutées aux 385 qui étaient en instance à la fin de 1984-1985. Au terme de l'exercice financier 1985-1986, le Conseil avait non seulement réussi à réduire l'arriéré à 365 cas, mais il avait également réglé 776 affaires, soit 60 de plus que l'année précédente. Une ventilation détaillée du volume de travail du Conseil figure dans le présent rapport.

Compétence

La compétence constitutionnelle en matière de relations du travail est essentiellement du ressort des provinces. Toutefois, à l'échelle fédérale, le Conseil canadien des relations du travail a compétence dans toutes les provinces et tous les territoires en ce qui a trait aux ouvrages, entreprises ou affaires fédéraux ressortissant au pouvoir législatif du Parlement du Canada. Voici, en termes généraux, la liste des secteurs et des activités qu'il régit:

- Transport aérien
- Banques
- Radiodiffusion et télévision
- Communications
- Sociétés de la Couronne
- Minoteries, usines d'aliments et élévateurs
- Débardage
- Activités dans les Territoires du Nord-Ouest et le Yukon
- Chemins de fer (interprovinciaux et internationaux)
- Transport routier (interprovincial et international)
- Navigation et expédition par eau
- Divers ouvrages que le Parlement déclare être à l'avantage du Canada en général

On estime que 600 000 employés sont assujettis aux dispositions de la Partie V du Code canadien du travail (Relations industrielles). Le Conseil est également chargé d'appliquer certaines dispositions de la Partie IV du Code (Sécurité du personnel) tel qu'il est expliqué plus loin à la page 4.

Pouvoirs et fonctions du Conseil

En vertu de la Partie V du Code canadien du travail, le Conseil canadien des relations du travail est un tribunal quasi judiciaire investi de pouvoirs statutaires en ce qui concerne l'administration, l'interprétation et l'application de cette partie du Code portant sur les relations industrielles.

Une partie importante des activités du Conseil en vertu de la Partie V a trait à l'acquisition des droits de négociation par les syndicats. Dès que le Conseil s'est assuré que la majorité des employés d'une unité de négociation appuie un syndicat qui a présenté, dans les délais prescrits, une requête en accréditation, il décerne à ce dernier un certificat d'accréditation.

Le Conseil peut également rendre des décisions concernant la résiliation des droits de négociation, c.-à-d. la révocation de l'accréditation syndicale. Il s'occupe aussi de la révision et de la modification d'ordonnances d'accréditation lorsqu'il y a changement dans la structure et les opérations de l'entreprise d'un employeur, lorsqu'il y a fusion de syndicats et lorsqu'il y a vente ou réorganisation d'entreprises.

Selon certaines dispositions du Code, il est interdit de recourir à des grèves ou des lock-out pendant la durée d'une convention collective et après l'expiration d'une convention jusqu'à ce que les intéressés se soient prévalus de tous les services de médiation et de conciliation offerts par Travail Canada. On peut présenter une requête lorsqu'une grève ou un lock-out illégal a lieu ou est prévu. Après avoir tenu une audience publique, le Conseil exercera son pouvoir de prononcer une ordonnance de ne pas faire et d'ordonner aux employés ou aux employeurs de reprendre leurs activités normales.

Il est interdit aux employeurs et aux syndicats de se livrer à des pratiques déloyales de travail. Lorsque le Conseil est saisi d'une plainte de pratique déloyale, il détient des pouvoirs de redressement considérables et il a le pouvoir d'accorder un redressement aux plaignants qui obtiennent gain de cause, y compris la réintégration et l'indemnisation s'il y a lieu.

Lorsque des changements technologiques sont introduits pendant la durée d'une convention collective, il incombe au Conseil d'interpréter ces changements dans la mesure ou ils peuvent influer sur les conditions de travail et la sécurité des employés. Dans de tels cas, le Conseil peut exercer un pouvoir accessoire de redressement visant les changements proposés.

Dans des circonstances spéciales, le ministre du Travail peut renvoyer au Conseil un différend relatif aux négociations en vue de la signature d'une première convention collective, lorsque le Ministre estime qu'il ne serait pas utile de poursuivre les efforts de conciliation ou de médiation. Le Conseil peut alors imposer les modalités d'une première convention collective liant les parties pendant un an.

La Partie V du Code prévoit que les tribunaux peuvent imposer des amendes pour certaines infractions; toutefois, des poursuites ne peuvent être intentées sans le consentement écrit du Conseil. Ces poursuites sont extrêmement rares car le taux d'obéissance est

élevé. De plus, le Code n'autorise pas de poursuites dans le cas de nombreuses infractions pour lesquelles le Conseil détient des pouvoirs de redressement.

Les ordonnances du Conseil lient les parties et une partie à une procédure peut demander au Conseil de déposer une ordonnance devant la Cour fédérale du Canada en vue de son exécution. Le Conseil la déposera seulement si, à son avis, le non-respect est évident ou probable. Une fois déposée, une ordonnance du Conseil est exécutoire tout comme une ordonnance de la Cour fédérale.

Le Conseil s'occupe, de façon restreinte, de cas de sécurité en vertu de la Partie IV. Il entend les appels des décisions rendues en matière de sécurité, dans les cas où il a été allégué qu'il y avait danger. Il statue de plus sur les plaintes déposées par des employés qui affirment avoir fait l'objet de discrimination ou avoir été pénalisés parce qu'ils ont exercé leurs droits relatifs à la sécurité.

Composition du Conseil

Aux termes du paragraphe 111(2) du Code, le Conseil se compose d'un Président, d'un à cinq Vice-présidents et de quatre à huit Membres. Ces personnes sont nommées par le Gouverneur général en Conseil pour des mandats d'au plus cinq ans, dans le cas des Membres, et d'au plus dix ans, dans le cas du Président et des Vice-présidents.

Les Membres du Conseil sont nommés à temps plein et ils possèdent de l'expérience et des connaissances dans le domaine des relations industrielles et du droit du travail. À titre de membres d'un conseil impartial, ils ne peuvent pas occuper un autre poste ou emploi rémunéré. (Bien que le Code ait été modifié en 1984 et prévoie maintenant la nomination de Membres à temps partiel qui seraient chargés de traiter les plaintes en matière de sécurité fondées sur la Partie IV du Code, aucune nomination de ce genre n'a été faite jusqu'à maintenant.)

Tel que stipulé dans la loi, l'expédition des affaires du Conseil requiert la présence de trois Membres au moins, dont le Président ou un Vice-président, sauf en ce qui a trait à tout renvoi ou plainte soumis au Conseil en vertu de la Partie IV du Code canadien du travail (Sécurité du personnel). À cet égard, selon l'article 105.8 de la Partie IV, tout Membre du Conseil peut trancher de telles affaires. Le paragraphe 115(1.1) prévoit également une exception au quorum de trois Membres lorsqu'il s'agit d'une question non contestée.

Au cours de l'année à l'étude, le Conseil se composait des personnes suivantes.

Président
Marc Lapointe, c.r.

Président du Conseil depuis sa réorganisation en 1973, Me Lapointe a été un associé principal de l'étude Lapointe, Lévesque, Gagnon, Bertrand et associés à Montréal. Au cours de plus de 30 ans de pratique privée, il a été conseiller juridique auprès d'un grand nombre de syndicats partout au Canada, mais surtout au Québec. En 1964, il a été nommé conseiller de la Reine. Originaire du Québec, Me Lapointe est diplômé de l'Université de Montréal (baccalauréat ès arts). Il détient un baccalauréat spécialisé en droit civil et une maîtrise en droit du travail qui lui ont été décernés par l'Université McGill. Tout en pratiquant le droit, il a été, pendant de nombreuses années, chargé de cours en législation du travail à la faculté de droit des deux universités susmentionnées. Il a publié un grand nombre d'articles concernant le droit du travail.

Vice-présidents
Hugh R. Jamieson

Membre du Conseil depuis 1978, M. Jamieson a été nommé Vice-président en juillet 1982. Avant son arrivée au Conseil, il a été Vice-président du Conseil des relations du travail du Manitoba pendant cinq ans, administrant la «Manitoba Payment of Wages Act» et la «Labour Relations Act». Au cours de cette période, il a exercé les fonctions de Président suppléant du Conseil des relations du travail du Manitoba durant les absences prolongées du Président. Avant 1973, il avait été greffier suppléant du Conseil des relations du travail du Manitoba ainsi qu'inspecteur du travail pour le gouvernement de cette province et devait mener des enquêtes sur divers conflits de travail et agir à titre de médiateur. M. Jamieson a fait ses études en administration publique à l'Université du Manitoba.

Thomas M. Eberlee

M. Eberlee a été sous-ministre fédéral du Travail pendant huit ans avant d'être nommé en août 1982. Sa carrière dans les fonctions publiques provinciale (Ontario) et fédérale s'étend sur 25 ans. Avant de joindre Travail Canada en 1974, il avait occupé plusieurs postes au sein de l'administration de l'Ontario, notamment celui de sous-ministre des Services

sociaux et communautaires et celui de sous-ministre du Travail. Il a été membre de comités du Cabinet et de commissions chargés de questions telles que les droits de la personne, la formation de la main-d'oeuvre et les relations ouvrières-patronales dans le secteur de la construction. Il est titulaire d'un diplôme (histoire moderne) de l'Université de Toronto.

M. Brian Keller

Me Keller a été nommé en décembre 1982. Il est devenu membre du Barreau du Québec en 1972 après avoir obtenu son baccalauréat ès arts de l'Université Sir George Williams en 1968. Après avoir obtenu un diplôme en droit de l'Université d'Ottawa en 1971, il a touché à tous les aspects des relations de travail au Conseil de recherches pour la défense, au Secrétariat du Conseil du Trésor, au Bureau du Conseil privé et en tant que conseiller principal auprès de la firme Woods, Gordon and Company d'Ottawa. En 1979, il passait au secteur privé à l'emploi de Bell Canada à Montréal, à titre de Directeur adjoint, Relations de travail (Recherche). Il a occupé ce poste pendant quatre ans avant d'être nommé Vice-président du Conseil.

Serge Brault

Me Brault a été nommé en mars 1984. Après avoir obtenu son baccalauréat ès arts et sa licence en droit de l'Université de Montréal, il a été admis au Barreau du Québec en 1971. Il s'est ensuite spécialisé en droit privé à la Sorbonne, à Paris (bourse du gouvernement français et de l'Université du Québec). Par la suite, Me Brault a exercé le droit d'abord auprès d'une des fédérations membres de la Confédération des syndicats nationaux et, à compter de 1974, en pratique privée au sein de l'étude Larivière, Brault et Dury. Sa pratique a porté sur tous les aspects des relations du travail. Outre ses activités professionnelles, Me Brault a été chargé de cours en droit du travail et en droit civil à l'Université du Québec à Montréal de même qu'à l'Université de Montréal.

Membres du Conseil

Jacques Archambault

M. Archambault a été nommé Membre du Conseil pour la première fois en 1976 et il en est actuellement à son deuxième mandat de cinq ans. Auparavant, il a été adjoint spécial du ministre du Travail et membre du groupe de la coordination des politiques du ministère du Travail. Il a aussi été conseiller technique à la Confédération des syndicats nationaux de 1948 à 1972. Au cours de sa carrière de 24 ans au sein de la CSN, il a été chargé de plusieurs missions importantes dans divers pays d'Europe et il était à la tête de la délégation à Luxembourg, Milan et Rome en tant que membre de la Commission de développement de la Confédération mondiale du travail. Membre actif de plusieurs organismes importants du Québec et du gouvernement fédéral, M. Archambault a été coprésident national de la Ligue des canadiens pour le développement et conseiller en relations du travail à l'ambassade du Canada auprès de la Communauté européenne à Bruxelles. Il est diplômé de l'Université Laval et titulaire d'un baccalauréat ès arts ainsi que d'une maîtrise en sciences sociales (relations industrielles).

James D. Abson

M. Abson a été nommé Membre du Conseil pour la première fois en 1979 et il en est actuellement à son deuxième mandat de cinq ans. Pendant sa carrière, il a occupé des postes supérieurs dans le domaine des relations industrielles en tant que coordonnateur des relations de travail de l'Ontario Federation of Construction Associations et directeur de l'organisation à la Construction Labour Relations Association de l'Ontario. Son expérience dans le domaine des relations de travail a surtout porté sur le secteur de la construction, où il s'est occupé de questions telles que les conflits de compétence, les négociations syndicales, le recrutement, la coordination des services aux membres et l'administration de conventions collectives. Il a en outre représenté des employeurs à l'arbitrage.

Victor E. Gannon

M. Gannon a été nommé en septembre 1980. Diplômé du Collège Loyola, il a eu une longue expérience dans le secteur des chemins de fer, au niveau de la gestion et de ses structures, et dans les relations de travail au cours des dernières années de son affectation au CN. Au cours de sa carrière, M. Gannon s'est occupé de négociation collective, de l'interprétation des conventions collectives, des griefs, de l'arbitrage et du règlement de grèves, tant au Canada qu'à l'étranger.

Henriette Parent

Originaire de Montréal, Mme Parent a été nommée en août 1982. Elle a une longue expérience dans le secteur de la radiodiffusion au niveau de la gestion et

des relations de travail. Au cours de sa carrière au sein de l'Union des Artistes et, plus récemment, de la Société Radio-Canada, Mme Parent a participé à la négociation collective, à l'interprétation des conventions collectives, au règlement des griefs, ainsi qu'à la gestion et la coordination des contrats des pigistes et du personnel contractuel du réseau français de la Société Radio-Canada.

Marguerite-Marie Galipeau

Me Galipeau a été nommée en janvier 1983. Elle a été avocate au ministère de la Justice avant de devenir Membre du Conseil. Diplômée de l'Université d'Ottawa (baccalauréat ès arts et maîtrise en droit du travail), elle a commencé sa carrière en 1978 au ministère de la Justice et a été détachée auprès du Conseil du Trésor afin de représenter ce dernier devant la Commission des relations de travail dans la Fonction publique dans toutes sortes de conflits de travail. Elle a acquis une bonne partie de ses connaissances dans ce domaine en intervenant dans des différends où divers syndicats agissaient à titre d'agents négociateurs des employés du ministère des Postes.

Paul-Émile Chiasson

Me Chiasson a été nommé en octobre 1980. Il est titulaire de diplômes universitaires tant en commerce qu'en common law. Il a pratiqué le droit à Bathurst et à Moncton. En qualité d'arbitre désigné en vertu de la Loi relative aux relations de travail dans les services publics du Nouveau-Brunswick, il a tranché un certain nombre d'affaires conformément aux dispositions de cette loi. À titre de président impartial, il a été chargé d'arbitrer un certain nombre de griefs dans le secteur privé.

Linda M. Parsons

Lors de sa nomination en septembre 1985, Mme Parsons était employée en tant qu'agent des Affaires publiques pour Travail Canada à Ottawa. Elle a acquis une expérience étendue de tous les aspects des relations industrielles, notamment lors de son emploi précédent à l'Association de la Fonction publique de Terre-Neuve et auprès du Congrès du travail du Canada. De plus, elle est ex-présidente du conseil du travail de la ville et du district de St. John's et elle était anciennement membre de la direction de la Fédération du travail de Terre-Neuve et du Labrador.

Calvin B. Davis

Nommé en septembre 1985, M. Davis de Vancouver (C.-B.) était membre à temps partiel du Conseil des relations du travail de la Colombie-Britannique. Il était également chargé de recherches auprès du conseil d'hygiène et de sécurité du secteur de la construction de cette même province. Membre de la section locale 97 de l'Association internationale des travailleurs en ponts, en fer structural et ornemental depuis 15 ans, il a travaillé sur les chantiers à titre de compagnon charpentier en fer et de contremaître général. Il a pris une part active aux affaires du syndicat en occupant plusieurs postes de direction et en siégeant comme représentant au comité de négociation. M. Davis a également fait partie de divers autres comités chargés des travailleurs en fer et a fait fonction de représentant syndical auprès du conseil du travail de la ville et du district de Vancouver, du conseil des métiers de construction de la ville et du district de Vancouver, des congrès de la fédération du travail de la C.-B. et des congrès des métiers de construction de la Colombie-Britannique et du Yukon.

Personnel du Conseil et budget

Outre ses fonctions statutaires, les activités du Conseil se rapportent à quatre principaux domaines: a) administration, b) opérations, c) services juridiques, d) personnel.

Le Président, les Vice-présidents et les Membres du Conseil sont nommés par le Gouverneur général en Conseil, mais tous les autres employés du Conseil sont nommés par la Fonction publique.

À la fin de l'année financière en cause, le Conseil comptait au total 101 personnes, y compris les Membres, dont 76 oeuvraient à l'administration centrale à Ottawa et 25 dans les bureaux régionaux.

a) Administration

La Direction de l'administration est chargée de tous les services de soutien administratif au Conseil. Elle s'occupe de la coordination globale des ressources du Conseil et de la prestation de services essentiels en matière de comptabilité, d'achats, de traitement de textes et d'aménagement et elle prévoit également les salles servant aux audiences publiques du Conseil qui ont lieu dans tout le Canada. La direction dispose d'une bibliothèque de consultation et de recherche bien pourvue et d'un service compétent de publications.

b) Opérations

La Direction des opérations mène des enquêtes relatives aux requêtes et aux plaintes par le biais d'agents des relations de travail oeuvrant à Ottawa et dans cinq bureaux régionaux (Halifax, Montréal, Toronto, Winnipeg et Vancouver). Ces agents jouent également le rôle de médiateurs dans les cas de plaintes de pratique déloyale de travail et de grèves et lock-out illégaux. Le règlement de ces plaintes et conflits évite de tenir des audiences publiques et d'engager des dépenses à cette fin et souligne l'attitude du Conseil voulant qu'il tâche de trouver une solution à ce genre de problèmes. Il a été reconnu au début que le Conseil pourrait plus efficacement répondre aux besoins du public s'il était possible de déléguer aux régions les nombreux services qui étaient précédemment offerts aux clients par l'administration centrale du Conseil à Ottawa. Un projet pilote lancé en 1975 au bureau régional de Vancouver a permis aux parties de présenter toutes les requêtes et autres demandes dans la région et d'obtenir, au niveau régional, un meilleur service de ce bureau touchant toute une gamme de questions. La délégation a été étendue plus tard aux bureaux de Montréal et de Toronto, et finalement en 1983 à ceux de Winnipeg et d'Halifax.

De plus, la direction s'occupe d'affecter des commis-greffiers du Conseil qui sont chargés de fournir des services administratifs aux audiences publiques tenues à travers le Canada. Elle s'occupe également de demandes de renseignements de la part du grand public concernant les affaires dont est saisi le Conseil ainsi que la Partie V du Code et le règlement du Conseil.

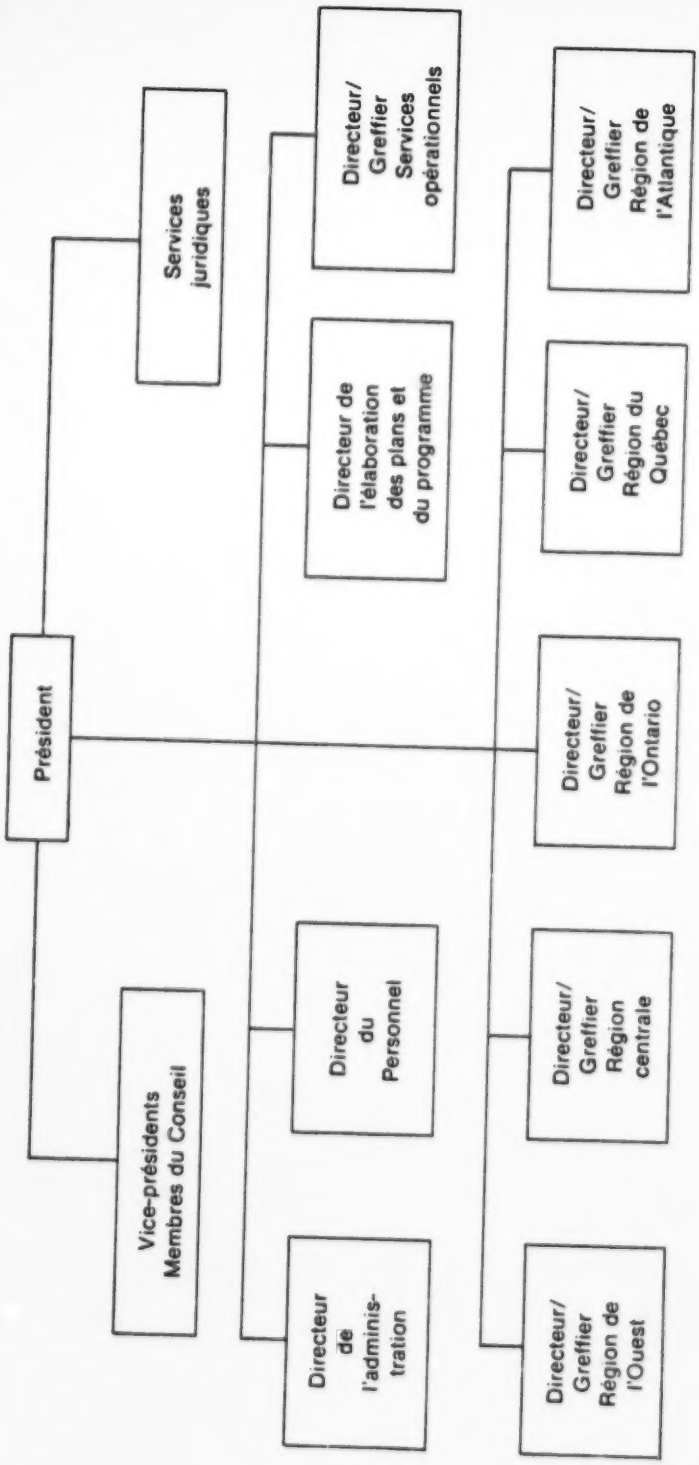
c) Services juridiques

Cette unité se compose d'un conseiller juridique principal, d'un conseiller juridique et du personnel de soutien. L'été, elle embauche des étudiants en droit qui sont affectés à des travaux de recherche. Des avocats de l'extérieur sont chargés de représenter le Conseil devant la Cour fédérale et la Cour suprême du Canada, et devant les tribunaux provinciaux.

d) Personnel

Cette direction s'occupe des services du personnel du Conseil. Elle veille à la classification, la dotation, la formation et le perfectionnement, la paye et les avantages sociaux, les programmes sur les langues officielles et l'action positive ainsi que les relations de travail. De plus, la Direction du personnel se charge de la planification des ressources humaines, et ce, dans le cadre de la planification des stratégies, des opérations et du travail.

Organigramme



Publications du Conseil

Voici les trois publications du Conseil:

- **Décisions information («di»):** publié tous les trois mois dans les deux langues officielles, di contient tous les motifs de décision du Conseil ainsi que des résumés des requêtes et des plaintes tranchées par le Conseil durant une période donnée, des notes liminaires rattachées aux décisions et des tableaux statistiques;

- **Le rôle du Conseil canadien des relations du travail:** cette brochure, qui fait actuellement l'objet d'une révision, décrit en termes simples les dispositions du Code canadien du travail et les pratiques du Conseil. Elle est disponible dans les deux langues officielles; et

- **Vos droits en vertu du Code:** cette brochure, qui fait également l'objet d'une révision à l'heure actuelle, décrit les droits et obligations de toutes les personnes et parties visées par la Partie V du Code canadien du travail et explique les procédures à suivre pour présenter des requêtes ou des plaintes au Conseil. Elle est disponible dans les deux langues officielles.

On peut se procurer une copie d'une décision en particulier dans les deux langues officielles ainsi que des résumés bilingues de toute décision publiée par le Conseil.

On peut obtenir toutes les publications du Conseil en téléphonant, en écrivant ou en se présentant en personne aux bureaux du Conseil.

Relevé des dépenses pour l'année terminée le 31 mars 1986

(comparées à celles de l'année terminée le 31 mars 1985)

	1986	1985
Traitements et salaires	3 872 179 $	3 642 307 $
Locaux	1 118 000	1 229 000
Avantages sociaux	690 000	641 000
Déplacements et réinstallations	444 355	444 808
Services de sonorisation, d'enregistrement et d'interprétation simultanée	91 300	95 773
Communications	136 044	136 217
Reproduction et autres impressions	45 234	75 576
Publication des DI, du rapport annuel, etc., y compris l'impression	101 572	64 758
Autres services professionnels et spéciaux	196 585	181 582
Fournitures et approvisionnements	37 197	42 558
Achat de livres et de catalogues, et frais d'abonnement	41 714	42 186
Achat de matériel, d'équipement et de meubles	167 505	34 499
Location de matériel de bureau et d'équipement	77 497	66 282
Frais d'affranchissement, de transport par fret, de messagerie et de transport par camions	62 816	56 414
Services juridiques	176 636	168 603
Location de salles d'audience	52 415	46 628
Publicité	—	1 798
Divers	32 574	36 123
Total des dépenses	7 343 623 $	7 006 110 $

Dépenses globales prévues au:

Crédit n° 10, Ministère du Travail	5 525 623	5 116 110
Avantages sociaux	620 000	563 000
Ministères fédéraux qui fournissent des services sans frais	1 198 000	1 327 000
	7 343 623 $	7 006 110 $

Attesté:

Directeur des Services administratifs

Approuvé:

Président

À la suite des recommandations de l'Équipe spécialisée Woods (**Les relations du travail au Canada: Rapport de l'Équipe spécialisée en relations de travail**, Ottawa, Bureau du Conseil privé, décembre 1968), la Partie V du Code canadien du travail a été abrogée et rétablie par le chapitre 18 des Statuts de 1972.
Le Conseil canadien des relations du travail a été reconstitué en tant que conseil autonome impartial qui relève directement du Parlement par le biais du ministre du Travail.

Avant cette remise en vigueur, la Partie V du Code traitait essentiellement et presque exclusivement de l'acquisition et de l'extinction des droits de négociation. La nouvelle Partie V prévoyait que le Conseil exerce des fonctions supplémentaires, notamment:

- l'enquête, la médiation, l'audition et le règlement des plaintes de pratique déloyale de travail formulées contre les employeurs, les syndicats ou leurs agents;
- l'enquête et le règlement des requêtes concernant les changements technologiques;
- les requêtes en vue de faire déclarer une grève ou un lock-out illégal;
- la détermination des droits et obligations des employeurs et des agents négociateurs dans les cas de fusions ou de ventes d'entreprises; et
- la détermination d'unités de négociation distinctes.

La nouvelle Partie V étendait en outre les droits de négociation aux employés professionnels, aux entrepreneurs dépendants et aux employés dont les fonctions comprennent la surveillance d'autres employés.

En 1978, la Partie V du Code canadien du travail a été de nouveau modifiée par le projet de loi C-8 et la compétence et les pouvoirs du Conseil ont été élargis. Les principaux effets de ces modifications sont:

- la disposition en vertu de laquelle un maximum de cinq Vice-présidents sont nommés au Conseil;
- le pouvoir discrétionnaire d'ordonner des scrutins de représentation et des scrutins de ballottage y afférents;
- la détermination de la volonté de la majorité des employés d'une unité de négociation à la date de la requête en accréditation ou à une autre date que le Conseil juge appropriée;
- l'obligation des syndicats de représenter de manière juste tous les membres de l'unité de négociation et l'obligation de leurs bureaux d'embauchage de les présenter à un employeur de façon juste et objective;
- l'établissement par le Conseil, sur renvoi par le ministre du Travail, des modalités d'une première convention collective; et
- l'obligation d'un syndicat ou d'une association patronale de fournir à ses membres un état financier annuel.

En outre, le pouvoir discrétionnaire du Conseil face aux grèves ou aux lock-out illégaux a été élargi en autorisant le Conseil à rendre des ordonnances de ne pas faire lorsqu'il s'agit d'un arrêt de travail illégal. Le Conseil a aussi été chargé d'autoriser les poursuites, fonction que le ministre du Travail exerçait auparavant.

Une nouvelle compétence a été reconnue au Conseil en vertu de la Partie IV du Code concernant les conditions de travail dangereuses: le Conseil peut maintenant examiner une décision d'un agent de sécurité et entendre les plaintes des employés alléguant qu'ils ont fait l'objet de discrimination pour avoir exercé leurs droits en matière de sécurité.

Le projet de loi C-34, Loi modifiant le Code canadien du travail, est entré en vigueur le 18 juillet 1984.

Les modifications les plus récentes apportées à la Partie V du Code comprenaient:

- une nouvelle définition de l'expression «entrepreneur dépendant» ;
- l'application des dispositions relatives à la négociation collective à ce que le Ministre estime être des projets importants;
- la disposition prévoyant le précompte obligatoire, par l'employeur, à la demande du syndicat, des cotisations de tous les employés membres d'une unité de négociation qu'ils soient ou non membres du syndicat;
- l'autorisation, suite à une objection justifiée qui est fondée sur des convictions religieuses, de remettre le montant de la cotisation syndicale à un organisme de charité enregistré au sens de la Loi de l'impôt sur le revenu;
- une nouvelle formulation de la disposition concernant le devoir de représentation juste; et

- une prolongation du délai de préavis de 90 à 120 jours avant qu'un changement technologique proposé ne prenne effet. De plus, un employeur doit désormais, sur demande, fournir à l'agent négociateur une description détaillée de la nature du changement technologique, accompagnée d'une liste des employés susceptibles d'être touchés. Finalement, le Conseil peut autoriser l'agent négociateur à mettre l'employeur en demeure de négocier les conditions du changement technologique proposé.

Enfin, comme il est mentionné plus haut, il est dorénavant permis de nommer des Membres à temps partiel qui aideront le Conseil à remplir ses fonctions aux termes de la Partie IV du Code, et tout Membre du Conseil peut statuer sur une requête ou une question incontestée renvoyée au Conseil.

Volume des affaires

En 1985-1986, le Conseil a reçu un total de 756 nouvelles requêtes contre 779 l'année précédente, ce qui représente une légère baisse de 3%. La ventilation des nouvelles affaires s'établissait comme suit à travers le pays:

Région	Nombre de nouvelles affaires	% du volume des nouvelles affaires
Pacifique	138	18,3
Centre	86	11,4
Ontario	226	29,9
Québec	238	31,5
Atlantique	68	8,9
Total	756	100 %

Comme par le passé, la majorité des affaires dont le Conseil a été saisi, soit 75% du volume des nouvelles affaires reçues au cours de l'année, se composaient de requêtes en accréditation et en révision, de même que de plaintes de pratique déloyale de travail.

Le Conseil a consacré 215 jours aux audiences, ce qui constitue le chiffre le plus bas depuis 1981-1982. Il a toutefois entendu presque autant d'affaires que l'année précédente, soit 201 contre 209. Il a dû tenir une audience dans 24% des affaires tranchées en 1985-1986, comparativement à 26% en 1984-1985.

Le Conseil a été saisi d'un total de 1 141 affaires, ce qui comprend les 756 reçues au cours de l'année écoulée et les 385 reportées de 1984-1985. Il en a tranché 776, de sorte qu'à la fin de l'année, il y en avait 365 aux diverses étapes de l'enquête, de la médiation, de l'audition et des délibérations. Il a publié des motifs de décision dans 59 des affaires tranchées.

Quant aux révisions judiciaires, 36 demandes ont été présentées en vue de faire réviser les décisions du Conseil devant la Cour fédérale du Canada en vertu de l'article 28 de la Loi sur la Cour fédérale. Ces demandes concernaient 48 dossiers du Conseil (6,2% de toutes les affaires tranchées) et 11 motifs de décision (19% des motifs publiés). Sept demandes de suspension, dont aucune n'a été agréée, ont été présentées à la Cour d'appel fédérale, tandis que trois demandes d'évocation et une demande d'injonction ont été présentées à la Cour supérieure du Québec. La demande d'injonction a été refusée, une demande d'évocation a été agréée et une autre est en instance. Quatre demandes d'autorisation d'appeler ont été présentées, mais toutes ont été rejetées. Deux demandes de prolongation du délai imparti pour présenter une demande en vertu de l'article 28 ont été agréées.

La Cour d'appel fédérale a examiné 35 demandes de révision judiciaire. Sur ce nombre, 12 ont été rejetées, 4 ont été agréées, 18 ont été retirées et une décision a été annulée. Dans l'ensemble, 53 dossiers du Conseil et 17 motifs de décision (dont quatre ont été infirmés) ont été touchés.

Les chiffres ci-dessus, qui ont trait aux affaires tranchées, se rapportent dans une large mesure aux affaires reçues au cours des années précédentes, à savoir 25 des 35 requêtes en révision judiciaire, 28 des 53 dossiers du Conseil et 13 des 17 motifs de décision du Conseil.

De plus amples détails concernant ces cas de révision se trouvent à la page 49, dans la section intitulée «Révision judiciaire et procédures connexes».

Accréditation

Au cours de l'année à l'étude, la tendance observée au cours des deux années précédentes a été renversée. En 1985-1986, le nombre de nouvelles requêtes en accréditation a diminué de 33%, tandis qu'en 1983-1984 et en 1984-1985, il avait augmenté de 39% et de 21,5% respectivement. Les requêtes en accréditation ont représenté 20% de toutes les requêtes reçues. Dans 61,4% des 202 décisions rendues, l'accréditation a été accordée. Les accréditations accordées au secteur du transport routier représentent 24% des unités accréditées, suivi de près par le secteur des chemins de fer à 21%. Les nouvelles unités du secteur bancaire représentent 10,5% des accréditations rendues.

Un total de 25 194 employés ont été touchés par ces accréditations. Sur ce nombre toutefois, 20 858 avaient précédemment été accrédités, dont 91 dans le secteur du transport routier. Les autres étaient des employés de métiers d'ateliers ferroviaires qui étaient visés par la scission du Conseil canadien des employés de métiers d'ateliers ferroviaires et des travailleurs associés. Les syndicats membres de ce conseil ont obtenu des accréditations distinctes à l'égard de leurs employés. Par conséquent, seulement 4 336 employés se sont syndiqués pour la première fois en 1985-1986 (comparativement à 6 038 en 1984-1985, mais à moins de 2 000 au cours des deux années précédentes).

Le pourcentage des accréditations accordées à la suite d'audiences a été particulièrement élevé en 1985-1986 (17,3% contre 6,3% en 1984-1985 et 9% l'année précédente). L'augmentation découle surtout des affaires venant du Conseil des employés de métiers d'ateliers dont il est fait mention ci-dessus (18 en tout) et des 10 affaires concernant les deux chambres du Parlement.

Le nombre médian de membres des unités à l'égard desquelles un syndicat a été accrédité a légèrement diminué, soit de 19 à 18. Quatre-vingt-deux pour cent des unités syndiquées comptaient 100 employés ou moins.

Révision

Le nombre de requêtes en révision a chuté de 25% l'année dernière, mais en 1985-1986, il a atteint de nouveau sa moyenne normale d'environ 140 (145 au cours de l'année à l'étude). Les requêtes en révision représentent 19% des nouvelles requêtes reçues et 6,5% des affaires entendues en 1985-1986. Parmi les 144 requêtes en révision qui ont été traitées, 13 seulement ont nécessité une audience (9%), tandis que l'année précédente, 24% des requêtes en révision traitées avaient été entendues.

Comme d'habitude, les requêtes en révision étaient ainsi réparties: modification d'unités de négociation (32%); réexamen de décisions du Conseil (26%); changements de nom (23%); et clarification ou interprétation d'ordonnances du Conseil (4%). Le dernier 15% concernait des ventes d'entreprise, des rescisions de décisions du Conseil et des révisions demandées par le Conseil lui-même.

Seulement 5% des requêtes en réexamen ont été agréées en 1985-1986, contre 20% en 1984-1985 et 10% en 1983-1984

Plaintes

Le nombre de plaintes reçues en 1985-1986 s'est élevé à 273, ce qui représente une baisse de 4% par rapport aux 295 reçues en 1984-1985, et de 11% par rapport à 1983-1984. Les plaintes ont représenté 53% de toutes les affaires entendues en 1985-1986. Cent six des plaintes traitées en 1985-1986, soit 34%, ont été entendues (par rapport à 37% l'année précédente et à 33% en 1983-1984). Plus de 62% de toutes les plaintes examinées ont été réglées par des agents sans que le Conseil ait à en adjuger.

Seulement 7,7% de toutes les plaintes tranchées ont été agréées, la majorité (6%) concernant des violations de l'article 184. Trois pour cent des plaintes tranchées et ayant trait au devoir de représentation juste ont été agréées.

Le Conseil a reçu 142 plaintes portées contre des employeurs et 131 contre des syndicats. Les plaintes portant violation du devoir de représentation juste constituaient 80% des plaintes formulées contre des syndicats et 39% de toutes les plaintes reçues. Trente pour cent des plaintes relatives au devoir de représentation juste concernaient des griefs présentés par suite d'un congédiement; la moitié de ces plaintes venait du seul secteur du transport routier.

Révocation des droits de négociation

Trente-neuf requêtes en révocation des droits de négociation ont été reçues en 1985-1986. Ce chiffre se rapproche des 40 requêtes reçues en 1984-1985, bien que le nombre de requêtes en révocation reçues au cours des deux dernières années ait été supérieur à celui des années précédentes, sauf en 1981-1982, lorsque le Conseil en a reçu 44.

Sur les 37 requêtes en révocation qui ont été tranchées au cours de l'année, 15 ont été rejetées, 20 ont été agréées et deux ont été retirées ou réglées. Seize scrutins ont été tenus parmi les employés visés par ces requêtes et deux de ces affaires de révocation ont nécessité une audience publique.

Grèves et lock-out illégaux

Cette année, le Conseil a reçu 34 nouvelles requêtes visant à faire déclarer une grève ou un lock-out illégal, ce qui constitue un nombre record. Sur les 33 requêtes que le Conseil a traitées en 1985-1986, 13 ont été agréées, huit ont été rejetées, et les 12 autres ont été réglées ou retirées. Le Conseil a tenu une audience dans 21 de ces affaires.

Ventes d'entreprise

Tout comme en 1984-1985, le Conseil a reçu 23 requêtes concernant la détermination d'une vente d'entreprise. Sur les 18 qu'il a examinées en 1985-1986, deux ont été agréées, cinq ont été rejetées et 11 ont été retirées ou réglées. Une audience a été tenue dans neuf cas.

Déclaration d'employeur unique

Les requêtes visant à obtenir une déclaration d'employeur unique sont présentées au Conseil en vertu de l'article 133 lorsqu'il est allégué que deux ou plusieurs employeurs exercent un contrôle en commun sur des employés.

Au cours de l'année écoulée, le nombre de ces requêtes a légèrement diminué par rapport à l'année précédente, tombant de 20 à 18. Sur les 11 que le Conseil a examinées, trois ont été agréées, quatre ont été rejetées et quatre ont été retirées ou réglées.

Changement technologique

Le Conseil a réglé trois requêtes relatives à des changements technologiques au cours de l'année. Deux de ces requêtes ont été rejetées à la suite d'audiences où le Conseil a jugé qu'aucune nouvelle technique n'avait été instaurée ou qu'une telle instauration n'avait pas influé sur les conditions d'emploi ou la sécurité des employés. La troisième requête a été retirée.

Sécurité du personnel

En 1985-1986, le Conseil a reçu cinq requêtes concernant la sécurité des employés, soit la moitié moins que l'année précédente. Deux de ces requêtes ont été agréées dans des décisions où le Conseil a fait droit aux plaintes de danger imminent, et trois ont été retirées. Quatre de ces affaires ont nécessité la tenue d'une audience.

Divers

Au cours de l'année, le Conseil a tranché un certain nombre d'autres affaires. Dans cinq cas, il devait déterminer **si une convention collective existait ou non**; dans un cas, il fallait **établir les modalités d'une première convention collective** et dans trois autres, le requérant voulait obtenir un **consentement pour intenter des poursuites**. Neuf requêtes visaient à obtenir **l'autorisation de déposer des ordonnances du Conseil devant la Cour fédérale du Canada**. Dans une autre, présentée en vertu du paragraphe 199(1), un syndicat demandait au Conseil de rendre une ordonnance lui donnant **accès aux locaux de l'employeur**. Le Conseil a tranché neuf requêtes présentées par des employeurs qui désiraient faire apporter des **modifications aux conditions d'emploi**, dont la majorité a eu lieu dans le secteur bancaire. Huit requêtes portaient sur les **droits du successeur**, une sur une **fraude** et une visait à obtenir une ordonnance déclarant que **l'agent négociateur n'avait pas qualité pour représenter** l'unité de négociation.

Enfin, à la fin de mars 1986, le Conseil a entendu une affaire concernant un **obstacle religieux**, affaire présentée par suite des dernières modifications qui ont été apportées à la Partie V du Code en 1984. Le requérant avait demandé au Conseil, en vertu du paragraphe 162(2) du Code canadien du travail, de l'exempter de l'obligation de faire partie d'un syndicat et de verser des cotisations syndicales à cause de ses convictions religieuses. C'était la première fois que le Conseil était appelé à rendre une ordonnance en vertu de ce paragraphe. Les motifs de décision étaient sur le point d'être publiés à la fin de l'année.

Secteurs d'activité

Transport aérien

Le secteur du transport aérien englobe les pilotes et le personnel de bord, les agents du service aux passagers, les employés d'entretien et le personnel au sol, de même que les autres personnes affectées à l'exploitation de compagnies aériennes et aux services de soutien.

Au cours de l'année écoulée, 13% du volume des nouvelles affaires dont le Conseil a été saisi émanait du secteur du transport aérien. Le nombre de nouvelles affaires provenant de ce secteur a totalisé 98 contre 128 en 1984-1985 et 111 en 1983-1984, ce qui a quelque peu renversé la tendance à la hausse enregistrée au cours des deux dernières années.

Malgré la baisse du nombre de nouvelles affaires venant de ce secteur, c'est lui qui vient au deuxième rang des sources de cas dont le Conseil a été saisi en 1985-1986.

Le Conseil a tranché un total de 116 affaires, dont 26 ont nécessité une audience; presque la moitié (53) étaient des plaintes de pratique déloyale de travail. Quinze de ces plaintes, dont huit ont été rejetées et sept ont été retirées ou réglées, ont été portées contre des syndicats. Sur les 38 plaintes formulées contre des employeurs, trois ont été agréées, 15 ont été rejetées et 20 ont été retirées ou réglées.

Dix-neuf requêtes en révision ont été traitées. De ce nombre, le Conseil en a agréé 10 et en a rejeté trois. Les six autres ont été retirées ou réglées. Au chapitre de l'accréditation, le Conseil a examiné 12 requêtes, dont huit ont été agréées, trois rejetées et une retirée. Les requêtes concernant une grève ou un lock-out illégal se sont chiffrées à dix; cinq d'entre elles ont été agréées, quatre ont été rejetées et une a été retirée. Enfin, six requêtes en révocation (dont quatre ont été agréées et deux rejetées) et 16 autres requêtes ont été tranchées au cours de l'année.

Banques

Soixante-six nouvelles affaires, soit 8,7% du volume des nouvelles affaires dont le Conseil a été saisi, ont émané du secteur des banques. C'est donc dire que le nombre de requêtes et de plaintes provenant de ce secteur a encore augmenté (53 avaient été reçues en 1984-1985 et 38 en 1983-1984).

Le Conseil a traité 70 requêtes au total, dont 16 requêtes en accréditation, 17 requêtes en révision, 15 requêtes en révocation, 13 plaintes de pratique déloyale de travail et neuf autres requêtes.

Ce sont les requêtes en révision qui ont constitué la plus grande partie du volume de travail émanant de ce secteur cette année. Sur les 17 requêtes en révision que le Conseil a tranchées, trois ont été agréées et 14 rejetées. Quinze requêtes en révocation ont été traitées (dont huit ont été réglées et sept rejetées) et un scrutin de représentation a été tenu dans huit cas. Le Conseil a tranché 16 requêtes en accréditation dont 13 ont été agréées et trois rejetées. Trois scrutins de représentation ont été tenus parmi les employés touchés par ces requêtes. Treize plaintes de pratique déloyale de travail ont été déposées. Les trois qui ont été portées contre des syndicats ont toutes été réglées ou retirées, et sur les dix qui ont été portées contre des employeurs, quatre ont été agréées et six ont été retirées ou réglées. Aucune requête alléguant l'existence d'une grève ou d'un lock-out illégal n'a été présentée.

Dans un cas, le ministre du Travail a renvoyé au Conseil deux conflits de travail touchant deux unités de négociation et mettant en cause la Banque de commerce canadienne impériale à Toronto et la section locale 2104 du Syndicat des employés de banque. Les deux unités de négociation avaient déclenché une grève légale et cherchaient à conclure une première convention collective avec l'employeur. Le Conseil a réglé les modalités de la première convention collective entre les parties. De plus amples détails sur cette affaire sont donnés à la page 43 du présent rapport, sous la rubrique «Motifs de décision» , et à la page 49, dans la section intitulée «Révision judiciaire et procédures connexes».

Radiodiffusion et télévision

Le secteur de la radiodiffusion et de la télévision regroupe la radio, la télévision et la câblodistribution. En 1985-1986, 10,2% du volume des nouvelles affaires dont le Conseil a été saisi a émané de ce secteur. Pour la deuxième année de suite, le nombre d'affaires provenant de ce secteur a sensiblement augmenté pour atteindre un total de 77 nouvelles requêtes et plaintes, ce qui représente une hausse de 30% par rapport aux 59 affaires reçues en 1984-1985.

La plupart des affaires avaient trait à des plaintes de pratique déloyale de travail. Le Conseil en a tranché 26. Six ont été portées contre des syndicats et, sur ce nombre, la moitié a été rejetée et l'autre moitié réglée. Sur les 20 autres, portées celles-là contre des employeurs, une a été agréée, une a été rejetée et 18 ont été retirées ou réglées avec l'aide d'un agent du Conseil. Seulement trois plaintes de pratique déloyale de travail ont nécessité une audience. Huit requêtes en accréditation ont été agréées, de même que 16 requêtes en révision. Une requête alléguant l'existence d'une grève illégale a été agréée et une alléguant un lock-out illégal a été réglée.

Au cours de l'année, le Conseil n'a reçu aucune requête en révocation de ce secteur.

Communications

Dans le secteur des communications, certaines sociétés téléphoniques et télégraphiques, de même que la télégraphie outre-mer, relèvent du Conseil.

Le nombre d'affaires provenant de ce secteur a été relativement bas au cours des années (27 requêtes reçues cette année, soit 3,5% du volume des nouvelles affaires dont le Conseil a été saisi en 1985-1986). Vingt affaires ont été tranchées. Neuf décisions ont porté sur des requêtes en révision; six de ces requêtes ont été agréées, deux ont été rejetées et une a été retirée. Quatre plaintes de pratique déloyale de travail, toutes portées contre des syndicats, ont été déposées, dont trois ont été rejetées et une a été réglée. Le Conseil a agréé deux requêtes alléguant l'existence d'une grève illégale et, dans les deux cas, une audience a été tenue.

Sociétés de la Couronne

Parmi les sociétés de la Couronne touchées par les requêtes dont le Conseil a été saisi au cours de l'année mentionnons: Radio-Canada, VIA Rail, la Société de développement du Cap-Breton, la Société canadienne des postes, la Compagnie des chemins de fer nationaux du Canada, et la Société canadienne des brevets et d'exploitation Limitée. Soixante-treize nouvelles affaires ont été reçues et 51 ont été tranchées.

Seules une requête en accréditation et une requête en révocation ont été présentées (toutes deux ont été agréées), tandis que seize requêtes en révision (dont dix ont été agréées) et 20 plaintes de pratique déloyale de travail ont été examinées. Sur les 15 plaintes portées contre des syndicats, 13 ont été retirées ou réglées et deux ont été rejetées. Sur les cinq autres, qui ont été portées contre des employeurs, une a été agréée, une a été rejetée et trois ont été retirées ou réglées. Quatre requêtes alléguant l'existence d'une grève ou d'un lock-out illégal ont été agréées et 12 affaires ont nécessité une audience.

Grains et provendes

Le secteur des grains et provendes a été l'une des plus petites sources de nouvelles affaires (2,5%), seulement 19 requêtes ayant été reçues en 1985-1986. Sur les 23 affaires tranchées dans ce secteur au cours de l'année, cinq des sept requêtes en accréditation ont été agréées, de même que six des huit requêtes en révision. Au total, quatre plaintes de pratique déloyale de travail (dont une a été agréée et trois ont été retirées) ont été portées contre des employeurs.

Débardage

Vingt-six requêtes ont été reçues et 25 ont été tranchées en 1985-1986, ces chiffres étant quelque peu inférieurs à ceux des deux années précédentes. Au nombre des affaires reçues, on compte deux requêtes en accréditation, trois requêtes en révision, 14 plaintes de pratique déloyale de travail, trois requêtes alléguant l'existence d'une grève illégale et quatre requêtes diverses.

Chemins de fer

En 1985-1986, 62 nouvelles affaires ont été reçues, ce qui est comparable aux chiffres des années précédentes. Les requêtes en accréditation (dont 26 ont été agréées, une rejetée et une retirée) ont représenté 21% de toutes les requêtes de ce genre dont le Conseil a été saisi au cours de l'année écoulée et elles ont nécessité la tenue de neuf audiences du fait que les syndicats membres du Conseil canadien des employés de métiers d'ateliers ferroviaires et des travailleurs associés cherchaient à obtenir des accréditations distinctes.

Au cours de l'année à l'étude, le Conseil a réglé un total de 76 affaires émanant de ce secteur. Cinq requêtes en révision ont été agréées et sept ont été rejetées. Sur les 31 plaintes de pratique déloyale de travail, 28 ont été portées contre des syndicats et le reste contre des employeurs. Neuf audiences ont été

tenues relativement à ces plaintes. Quatre requêtes en révocation ont été présentées et toutes les quatre ont été agréées.

Transport routier

Comme par le passé, la majorité des affaires reçues par le Conseil ont émané du secteur du transport routier. Celui-ci a été saisi d'un total de 188 nouvelles affaires en 1985-1986. Ce chiffre, qui représente 25 % de toutes les nouvelles affaires reçues, comprend 50 requêtes en accréditation contre 69 enregistrées en 1984-1985.

Un total de 203 affaires ont été tranchées dans ce secteur au cours de l'année écoulée. Le Conseil a agréé 30 requêtes en accréditation et en a rejeté 13, tandis que 12 ont été retirées. Cinq audiences de même que sept scrutins de représentation ont été tenus à la suite de ces requêtes. La moitié des 20 requêtes en révision ont été agréées, cinq ont été rejetées et cinq ont été retirées.

Le Conseil a traité 30 plaintes de pratique déloyale de travail portées contre des syndicats. De ce nombre, deux ont été agréées, 12 ont été rejetées et 16 ont été soit réglées soit retirées avec l'aide d'un agent du Conseil. Il a également reçu 64 plaintes de ce genre, portées contre des employeurs. Quarante-huit ont été retirées ou réglées, tandis que cinq ont été agréées, et 11 rejetées. Sept requêtes en révocation ont été présentées, dont deux ont été agréées, trois rejetées et deux retirées. Si, au cours des deux dernières années, le Conseil n'a été saisi d'aucune requête alléguant l'existence d'une grève ou d'un lock-out illégal, deux requêtes de ce genre ont été traitées au cours de l'année écoulée. L'une d'elles a été rejetée et l'autre a été réglée.

Navigation

Au cours de l'année écoulée, le nombre de nouvelles requêtes et plaintes émanant du secteur de la navigation a totalisé 63, ce qui représente une hausse par rapport aux 52 nouvelles affaires enregistrées l'année précédente.

Au cours de l'année, le Conseil a tranché 55 affaires provenant de ce secteur, et notamment 24 requêtes en accréditation dont dix ont été agréées. Une audience a été tenue dans trois cas et un scrutin de représentation a été nécessaire dans cinq. Six des 13 requêtes en révision examinées par le Conseil ont été agréées et une seule requête en révocation a été tranchée (agréée). Quant aux plaintes de pratique déloyale de travail, cinq ont été portées contre des syndicats et sept contre des employeurs; aucun plaignant n'a obtenu gain de cause. Enfin, les deux requêtes alléguant l'existence d'une grève ou d'un lock-out illégal ont été rejetées.

Nord canadien

Au Yukon et dans les Territoires du Nord-Ouest, la compétence du Conseil s'étend aux activités qui, exercées ailleurs, seraient du ressort provincial. Dans le Nord canadien, les secteurs de la construction, des mines, de l'administration municipale, de l'hôtellerie, du transport routier et du transport par voie d'eau relèvent tous du Conseil. Parmi les requêtes présentées au cours de l'année écoulée, on en compte deux concernant des administrations municipales des Territoires du Nord-Ouest et une concernant une entreprise de construction du Yukon.

Les nouvelles affaires émanant du Nord canadien ont totalisé 27, dont 13 étaient des requêtes en accréditation. Le Conseil a réglé un total de 28 affaires, notamment 18 requêtes en accréditation dont 13 ont été agréées. Les requêtes en accréditation ont nécessité deux scrutins et deux audiences, tandis qu'il a fallu tenir une audience au sujet d'une plainte de pratique déloyale de travail portée contre un employeur et un scrutin à la suite d'une requête en révocation.

Divers

Le Conseil a traité 34 affaires diverses au cours de 1985-1986, et notamment 18 requêtes en accréditation dont huit ont été agréées. Ces affaires comprenaient deux plaintes de pratique déloyale de travail concernant des membres du personnel enseignant d'un conseil scolaire autochtone et une requête demandant que les ordonnances que le Conseil avait rendues à ce sujet soient déposées auprès de la Cour fédérale du Canada.

Le Conseil a en outre traité des affaires concernant le secteur de l'exploitation des gites d'uranium, un conseil de bande, ainsi que les secteurs du transport aérien, de la navigation, du débardage, de la radiodiffusion et de la télévision, des communications, du transport routier, du charbonnage, des silos à céréales et des banques.

Compétence non fédérale

Il a été jugé que sept affaires n'étaient pas du ressort du Conseil et les requêtes ont toutes été rejetées. Il s'agissait d'une requête en accréditation et de six plaintes de pratique déloyale de travail. Aucune audience n'a été tenue relativement à ces affaires.

Tableaux statistiques

Les tableaux 1 à 13 figurant aux pages suivantes donnent plus de détails sur le volume de travail et les activités du Conseil en 1985-1986.

NOTA: Tout écart entre les chiffres cités dans les résumés qui précèdent concernant les activités et le volume de travail et les chiffres figurant dans les tableaux découle du fait que certaines affaires étaient encore en instance à la fin de l'année et qu'un certain nombre d'affaires de chaque catégorie ont été reportées, soit de 1984-1985, soit à 1986-1987.

Tableau 1

Requêtes reçues par genre d'affaire et par région en 1985-1986

Genre d'affaire	Atlantique	Québec	Ontario	Centre	Pacifique	Total Canada
Révision	16	42	44	13	30	145
Accréditation	15	48	38	19	31	151
Déclaration d'employeur unique	3	6	6	1	2	18
Révocation	2	11	16	3	7	39
Droits du successeur	—	4	4	—	1	9
Vente d'entreprise	2	6	8	3	4	23
Renvoi suite à l'arbitrage	—	6	13	1	1	21
Changement technologique	—	—	1	1	—	2
Arrêt de travail illégal/lock-out	2	5	15	—	12	34
Plainte de pratique déloyale	26	102	64	41	40	273
Sécurité	—	2	3	—	—	5
Divers	2	6	14	4	10	36
Total	68	238	226	86	138	756

Tableau 2

Requêtes tranchées par genre d'affaire et par région en 1985-1986

Genre d'affaire	Atlantique	Québec	Ontario	Centre	Pacifique	Total Canada
Révision	19	47	39	13	26	144
Accréditation	14	69	64	22	33	202
Déclaration d'employeur unique	3	1	4	1	2	11
Révocation	1	11	18	3	4	37
Droits du successeur	—	3	4	1	1	9
Vente d'entreprise	1	3	9	3	2	18
Renvoi suite à l'arbitrage	—	1	3	1	—	5
Changement technologique	1	—	—	2	—	3
Arrêt de travail illégal/lock-out	2	5	16	—	10	33
Plainte de pratique déloyale	31	113	72	34	34	284
Sécurité	—	—	5	—	—	5
Divers	2	4	11	3	5	25
Total	74	257	245	83	117	776

Tableaux

Tableau 3

Genre d'affaires reçues par secteur d'activités en 1985-1986

Secteur	Accr.	Rév.	Révoc.	P.D.T.*	Grève	Div.	Total
Transport aérien	9	19	7	41	11	11	98
Banques	11	20	17	8	—	10	66
Radiodiffusion et télévision	18	19	2	31	2	5	77
Communications	2	8	—	5	3	9	27
Sociétés de la Couronne	1	9	1	31	11	20	73
Grains et provendes	6	8	—	2	—	3	19
Débardage	2	3	—	14	3	4	26
Chemins de fer	10	13	—	36	—	3	62
Transport routier	50	24	8	67	1	38	188
Navigation	19	14	1	20	2	7	63
Industries dans le Nord	13	5	2	6	—	1	27
Divers	10	2	1	8	1	3	25
Non fédéral	—	1	—	4	—	—	5
Total	151	145	39	273	34	114	756

* Pratique déloyale de travail

Tableau 4

Genre d'affaires tranchées par secteur d'activités en 1985-1986

Secteur	Accr.	Rév.	Révoc.	P.D.T.*	Grève	Div.	Total
Transport aérien	12	19	6	53	10	16	116
Banques	16	17	15	13	—	9	70
Radiodiffusion et télévision	17	19	—	26	2	4	68
Communications	—	9	—	4	2	5	20
Sociétés de la Couronne	1	16	1	20	11	2	51
Grains et provendes	7	8	—	4	—	4	23
Débardage	5	3	—	10	3	4	25
Chemins de fer	28	12	4	31	—	1	76
Transport routier	55	20	7	94	2	25	203
Navigation	24	13	1	12	2	3	55
Industries dans le Nord	18	4	2	3	—	1	28
Divers	18	4	1	8	1	2	34
Non fédéral	1	—	—	6	—	—	7
Total	202	144	37	284	33	76	776

* Pratique déloyale de travail

Tableau 5

Taille des unités de négociation accréditées en 1985-1986

Nombre d'employés	Nombre de requêtes	%	% Cumulatif
0/10	35	28,2	28,2
11/20	31	25,0	53,2
21/30	9	7,3	60,5
31/40	6	4,9	65,4
41/50	5	4,0	69,4
51/60	5	4,0	73,4
61/70	5	4,0	77,4
71/100	6	4,9	82,3
101/130	2	1,6	83,9
131/160	2	1,6	85,5
161/190	4	3,2	88,7
191 et plus	14	11,3	100,0
Total	124	100,0	

Total des employés visés: 25 194

La taille médiane des unités est de 18 employés

Tableau 6

Requêtes en accréditation tranchées par secteur d'activité en 1985-1986

Secteur	Agréées	Rejetées	Retirées	Total des décisions	Entendues	Scrutins tenus
Transport aérien	8	3	1	12	—	2
Banques	13	3	—	16	2	3
Radiodiffusion et télévision	8	8	1	17	3	3
Communications	—	—	—	—	—	—
Sociétés de la Couronne	1	—	—	1	—	—
Grains et provendes	5	—	2	7	—	—
Débardage	2	2	1	5	1	—
Chemins de fer	26	1	1	28	9	—
Transport routier	30	13	12	55	5	7
Navigation	10	7	7	24	3	5
Industries dans le Nord	13	3	2	18	2	2
Divers	8	9	1	18	10	2
Non fédéral	—	—	1	1	—	—
Total	124	49	29	202	35	24

Tableaux

Tableau 7

Requêtes en révision tranchées par secteur d'activité en 1985-1986

Secteur	Agréées	Rejetées	Retirées	Total des décisions	Entendues	Scrutins tenus
Transport aérien	10	3	6	19	—	—
Banques	3	14	—	17	—	—
Radiodiffusion et télévision	16	2	1	19	3	3
Communications	6	2	1	9	—	—
Sociétés de la Couronne	10	2	4	16	1	—
Grains et provendes	6	—	2	8	—	—
Débardage	1	1	1	3	1	—
Chemins de fer	5	7	—	12	1	—
Transport routier	10	5	5	20	5	2
Navigation	6	7	—	13	2	—
Industries dans le Nord	1	3	—	4	—	—
Divers	3	1	—	4	—	—
Non fédéral	—	—	—	—	—	—
Total	77	47	20	144	13	5

Tableau 8

Plaintes de pratique déloyale de travail portées contre des employeurs tranchées en 1985-1986

Secteur	Agréées	Rejetées	Retirées/ Réglées	Total	Entendues
Transport aérien	3	15	20	38	19
Banques	4	—	6	10	7
Radiodiffusion et télévision	1	1	18	20	3
Communications	—	—	—	—	—
Sociétés de la Couronne	1	1	3	5	1
Grains et provendes	1	—	3	4	1
Débardage	1	—	2	3	—
Chemins de fer	1	1	1	3	2
Transport routier	5	11	48	64	32
Navigation	—	—	7	7	1
Industries dans le Nord	—	—	2	2	1
Divers	2	—	4	6	—
Non fédéral	—	—	—	—	—
Total	19	29	114	162	67

Tableau 9

Plaintes de pratique déloyale de travail portées contre des syndicats tranchées en 1985-1986

Secteur	Agréées	Rejetées	Retirées/ Réglées	Total	Entendues
Transport aérien	—	8	7	15	2
Banques	—	—	3	3	—
Radiodiffusion et télévision	—	3	3	6	—
Communications	—	3	1	4	2
Sociétés de la Couronne	—	2	13	15	2
Grains et provendes	—	—	—	—	—
Débardage	—	4	3	7	4
Chemins de fer	1	17	10	28	7
Transport routier	2	12	16	30	9
Navigation	—	2	3	5	3
Industries dans le Nord	—	1	—	1	—
Divers	—	1	1	2	—
Non fédéral	—	3	3	6	—
Total	3	56	63	122	29

Tableau 10

Requêtes en vue de faire déclarer une grève ou lock-out illégal tranchées en 1985-1986

Secteur	Agréées	Rejetées	Retirées/ Réglées	Total	Entendues
Transport aérien	5	4	1	10	5
Banques	—	—	—	—	—
Radiodiffusion et télévision	1	—	1	2	—
Communications	2	—	—	2	2
Sociétés de la Couronne	4	1	6	11	8
Grains et provendes	—	—	—	—	—
Débardage	1	—	2	3	1
Chemins de fer	—	—	—	—	—
Transport routier	—	1	1	2	—
Navigation	—	2	—	2	1
Industries dans le Nord	—	—	—	—	—
Divers	—	—	1	1	—
Non fédéral	—	—	—	—	—
Total	13	8	12	33	17

Tableau 11

Nombre d'affaires entendues par genre d'affaire* en 1985-1986

Genre d'affaire	Nombre entendues
Révision	13
Accréditation	24
Déclaration d'employeur unique	8
Révocation	2
Requête — Agent négociateur pas habile à représenter	2
Vente d'entreprise	9
Question de savoir si l'employé est visé par la convention collective	2
Changement technologique	2
Objection pour obstacle religieux	1
Imposition d'une première convention	1
Arrêt de travail illégal	21
Plainte de pratique déloyale	106
Consentement aux poursuites	2
Dépôt d'ordonnance du Conseil à la Cour fédérale	4
Sécurité	4
Total	201

* Les chiffres indiquent le nombre d'affaires où le Conseil a tenu une audience publique.

Tableau 12

Jours d'audience par région en 1985-1986

Région	Nombre de jours
Atlantique	20
Québec	70
Ontario	83
Pacifique et Centre	42
Total	215

Tableau 13

Aperçu des affaires reportées, reçues et tranchées en 1985-1986

Genre d'affaire	Reportées de 1984-1985	Reçues	Agréées	Rejetées	Retirées/ Réglées	Total tranchées	Reportées en 1986-1987
Révision	42	145	77	47	20	144	43
Accréditation	111	151	124	49	29	202	60
Déclaration d'employeur unique	9	18	3	4	4	11	16
Révocation	11	39	20	15	2	37	13
Droits du successeur	1	9	9	—	—	9	1
Vente d'entreprise	12	23	2	5	11	18	17
Question de savoir si l'employé est visé par la convention collective	7	21	1	1	3	5	23
Changement technologique	3	2	—	2	1	3	2
Arrêt de travail illégal	3	34	13	8	12	33	4
Plainte de pratique déloyale	176	273	22	85	177	284	165
Sécurité	3	5	2	—	3	5	3
Divers	7	36	12	6	7	25	18
Total	385	756	285	222	269	776	365

Pratiques déloyales de travail de la part d'un employeur

Seize motifs de décisions concernaient des allégations selon lesquelles les employeurs s'étaient rendus coupables de pratiques déloyales de travail.

Sept décisions relatives aux pratiques déloyales de travail de la part des employeurs traitaient de congédiements, de mises à pied ou d'autres formes de refus d'embaucher. Trois de ces cas visaient des entreprises de camionnage. Dans le premier, le Conseil a rejeté la plainte et a jugé que le congédiement était justifié[1]. L'employé en cause avait été congédié parce qu'il avait trafiqué le tachygraphe de son camion. Il avait présenté un grief. Cependant, l'arbitre avait décidé que l'employeur avait un «motif valable». Après avoir soigneusement examiné les faits et les circonstances, le Conseil n'a pu trouver de motif antisyndical à l'acte de l'employeur au-delà du «motif valable» constaté par la sentence arbitrale.

Le Conseil a fait droit à la plainte dans la deuxième affaire[2]. Le congédiement s'était produit pendant une campagne d'organisation syndicale. L'employeur prétendait qu'il n'était pas au courant de la campagne du syndicat et avançait plusieurs raisons légitimes à l'appui de sa décision de congédier le plaignant. Cependant, le témoignage de l'employé contredisait celui de l'employeur. L'employé alléguait que l'employeur l'avait informé que son appartenance au syndicat constituait en partie un motif de congédiement. Le Conseil a jugé que la preuve de chacune des parties était également convaincante. En conséquence, il a invoqué le paragraphe 188(3) du Code qui impose à l'employeur le fardeau de la preuve de la présumée pratique déloyale de travail. Attendu qu'il n'y avait pas, en l'espèce, de préférence nette en faveur d'une version plutôt que de l'autre, la présomption en faveur du plaignant a prévalu. Le Conseil a donc ordonné la réintégration de l'employé.

Dans le troisième cas, huit employés d'une compagnie de déménagement s'étaient plaints d'avoir été congédiés, de n'avoir pas été réengagés ou d'avoir été mis à pied pendant une campagne de syndicalisation en raison de leur appartenance au syndicat[3]. Le Conseil a examiné les faits de chaque plainte et a décidé que, dans quatre cas, l'employeur avait soit refusé d'embaucher le plaignant pour des motifs antisyndicaux ou n'avait pas réfuté la présomption du paragraphe 188(3) selon laquelle les congédiements s'étaient produits pour des motifs antisyndicaux. Une des plaintes a été réglée. Le Conseil a rejeté les trois autres plaintes, en décidant qu'il n'y avait pas de lien entre l'activité syndicale et le refus d'embaucher de la part de l'employeur, mais plutôt que les plaignants n'étaient pas disponibles pour travailler. Trois des autres cas découlant de congédiements ou de refus d'embaucher concernaient des compagnies aériennes. Dans la première affaire, l'employeur avait congédié trois employés qui, au moment pertinent, participaient à une grève légale[4]. Deux des employés avaient été congédiés pour avoir harcelé un membre de la direction de la compagnie alors que celle-ci franchissait les lignes de piquetage. Un troisième avait été congédié pour avoir utilisé les lignes téléphoniques de la compagnie pour perturber le service et harceler le personnel qui travaillait pendant la grève. Le Conseil a fait droit aux trois plaintes, constatant que les actes des trois employés faisaient en réalité partie des activités de grève et tombaient dans la catégorie d'activités protégées par le sous-alinéa 184(3)a)(vi).

La deuxième affaire concernait également la conduite de l'employeur pendant une grève[5]. Cependant, dans ce cas, le Conseil a rejeté la plainte. L'employeur n'avait pas renvoyé les plaignants mais plutôt refusé de les laisser retourner au travail après qu'ils avaient fait grève pendant plusieurs mois. Le Conseil a jugé que l'employeur était en droit de prendre des mesures économiques contre le syndicat pendant la période de grève. Les employés en cause n'avaient pas perdu leur statut d'employés mais avaient simplement été soumis à une forme de lock-out. Dans le troisième cas, l'employeur avait annulé des vols et changé certains horaires pendant la période de la présentation de la requête en accréditation du syndicat à l'obtention de cette accréditation[6], provoquant ainsi la mise à pied de deux pilotes. Le Conseil a rejeté les allégations selon lesquelles les mises à pied constituaient de l'ingérence dans la formation du syndicat. Il a conclu que l'employeur avait des raisons commerciales réelles pour mettre les changements en oeuvre et avait mis à pied les deux pilotes les moins expérimentés qui n'avaient pas les qualités requises pour piloter les appareils prévus. En outre, si un des pilotes était membre de la direction du syndicat, l'autre avait été l'un des derniers à y adhérer. À la lumière de cette preuve, le Conseil a jugé que l'employeur s'était déchargé du fardeau qui lui incombait.

Le dernier cas concernant un congédiement s'était produit dans le contexte d'une campagne d'organisation syndicale dans une banque[7]. Le Conseil était d'avis que, bien que le rendement médiocre de l'employée ait constitué un motif valable de congédiement, celui-ci avait été en fait provoqué par le rôle qu'elle avait joué dans l'organisation d'un envoi de documents syndicaux aux employés de la succursale. Le Conseil a par conséquent ordonné sa réintégration.

Dans l'un des cas concernant des pratiques déloyales de travail, l'employeur ne s'était pas rendu au congédiement. Les employés étaient, d'après la loi, en position de faire la grève au moment pertinent et avaient commencé à mettre en oeuvre une stratégie de «grève du zèle» pour forcer l'employeur à conclure la première convention collective. L'employeur avait imposé des mesures disciplinaires aux employés qui participaient à cette action.

En faisant référence à la jurisprudence relative à la définition de grève, le Conseil a fait observer que, même si la majorité des litiges naissent à la suite d'une plainte déposée par un employeur selon laquelle ses employés participaient à une grève illégale, les mêmes principes devaient logiquement s'appliquer dans la situation inverse, c'est-à-dire lorsque les employés veulent se prévaloir de la protection rattachée à une grève légale. Le Conseil a noté que les décisions rendues ont adopté une façon large d'aborder la définition de grève et que la stratégie de la «grève du zèle» en l'espèce était comprise dans cette définition. En conséquence, les plaignants avaient droit à la protection que le sous-alinéa 184(3)a)(vi) offrait aux grévistes.

Deux autres affaires concernaient des communications faites par l'employeur aux employés. Le premier incident s'était produit pendant une campagne d'organisation syndicale, de nouveau dans une banque[8]. La direction avait tenu ce qu'elle décrivait comme une réunion à participation volontaire des employés de la succursale après les heures de travail. Cependant, étant donné que les heures supplémentaires avaient été payées aux participants, le Conseil a jugé que les employés ainsi réunis formaient en fait un auditoire captif. En outre, le Conseil a conclu que la réunion avait pour but de dissuader les employés d'adhérer au syndicat. Le Conseil était d'avis que les remarques faites à cette occasion constituaient de l'ingérence de l'employeur dans la formation du syndicat ainsi que de l'intimidation en violation des articles 184 et 186 du Code. L'employeur avait ensuite invoqué la protection constitutionnelle de la liberté d'expression prévue par l'article 2 de la Charte. Après avoir examiné la question en détail, le Conseil a finalement conclu que les dispositions du Code constituaient une restriction raisonnable à la liberté d'expression des employeurs aux termes de l'article 1 de la Charte. Par conséquent, il a fait droit à la plainte.

La seconde affaire concernait une compagnie aérienne qui avait communiqué tant verbalement que par écrit avec ses employés avant un vote de grève[9]. Le Conseil a examiné le contexte des communications autant que leur contenu. Il a noté que la présumée violation de l'alinéa 184(1)a) du Code se rapportait à la période postérieure à l'établissement du syndicat plutôt qu'à celle, souvent plus vulnérable, de la formation du syndicat. En outre, les communications étaient purement factuelles, dépourvues de menaces ou de déclarations trompeuses, et ne pouvaient pas être raisonnablement susceptibles d'avoir un effet néfaste sur l'autorité du syndicat en tant qu'agent négociateur exclusif des employés. Un membre du quorum a exprimé sa dissidence tant sur les faits que sur le droit applicable.

Trois autres affaires dans la catégorie des pratiques déloyales de travail de la part d'un employeur découlaient d'allégations selon lesquelles le rôle représentatif d'un syndicat établi avait été miné. Dans le premier cas, l'employeur était une compagnie ferroviaire et le syndicat en cause avait été accrédité pour représenter des constables du chemin de fer[10]. Cependant, l'employeur avait instauré une nouvelle politique d'embauchage et de recrutement selon laquelle les nouveaux constables prêtaient serment seulement après avoir terminé un programme de formation de cadets. Étant donné que l'unité de négociation était composée uniquement de constables, les cadets restaient en dehors de l'unité jusqu'à leur assermentation. Le Conseil a rejeté l'argument selon lequel il s'agissait d'une pratique déloyale de travail. À son avis, c'était le Code plutôt que l'employeur qui empêchait les cadets de faire partie de la même unité de négociation que les constables. Le Conseil s'est référé au paragraphe 125(5) qui stipule qu'il ne doit pas inclure un constable privé dans une unité groupant d'autres employés. En outre, il a décidé que, en plus de l'absence de tout sentiment antisyndical dans le programme de l'employeur, le but de celui-ci, qui était d'avoir des constables mieux qualifiés, prévalait par rapport à l'effet minime sur les droits de négociation du délai apporté à l'inclusion des nouvelles recrues dans l'unité de négociation.

Dans le deuxième cas, la plainte découlait du refus de l'employeur de rencontrer un représentant du syndicat ou de communiquer avec lui[11]. Le Conseil a fait droit à la plainte en partie. Il a jugé que le refus de l'employeur de rencontrer le représentant constituait une réponse raisonnable au fait que le représentant avait attaqué physiquement un des directeurs au cours d'une réunion précédente. Le Conseil estimait que le droit de l'employeur de protéger son intégrité physique l'emportait, dans cette situation particulière, sur le droit fondamental du syndicat de choisir ses représentants. Cependant, le Conseil a conclu que le refus de communiquer avec le représentant soit par écrit, soit au téléphone, ne pouvait pas être justifié par la même raison. Il a par conséquent ordonné à l'employeur de cesser son refus de communiquer lorsqu'une rencontre avec le représentant n'était pas nécessaire.

Le troisième cas concernant la restructuration de la main-d'oeuvre à la Société canadienne des postes, laquelle provoquait une reclassification des employés du service de vérification dans des emplois en dehors des unités de négociation existantes[12]. L'essentiel de la plainte du syndicat concernait la manière dont la reclassification avait été effectuée. Le syndicat prétendait que le fait que la direction ne l'avait pas consulté sur la restructuration, ne l'avait pas invité aux réunions d'information tenues avec les employés visés et n'avait pas permis aux employés de se prévaloir de son aide pour la négociation de contrats de travail individuels constituait des pratiques déloyales de travail. Sur le premier point, le Conseil s'est dit d'avis que le droit du syndicat d'être consulté sur les changements ayant des conséquences radicales et profondes sur lui et sur les membres de l'unité de négociation découlait tant du droit fondamental de l'employé de se syndiquer que du devoir fondamental du syndicat de représenter ses membres de façon juste et consciencieuse. Le Conseil a reconnu que la seule réunion qui avait été tenue entre les parties avait été trop brève et trop superficielle pour pouvoir être considérée comme une consultation. Cependant, ces lacunes étaient en partie dues au fait que le syndicat lui-même avait quitté hâtivement la réunion en guise de protestation et refusé ensuite de discuter la question. Par conséquent, le Conseil a jugé que, dans l'affaire en cause, le syndicat n'avait pas réussi à prouver que ses droits avaient été violés.

Le Conseil a également rejeté le deuxième point. Il a jugé que l'employeur avait agi à bon droit en tenant des réunions pour informer ses employés des changements. Les réunions n'avaient ni pour but ni pour effet de miner l'autorité du syndicat en négociant directement avec les employés.

Le Conseil a jugé que le troisième point soulevé par le syndicat était fondé et il a donc fait droit à la plainte. Il était d'avis que des rencontres séparées entre la direction et chaque employé au cours desquelles des contrats d'emploi individuels étaient conclus allaient plus loin que de simples réunions d'information. Étant donné que les employés en cause risquaient de perdre tous leurs droits prévus par la convention collective, ils pouvaient exiger et recevoir l'assistance d'un représentant syndical.

Dans un autre cas, quelques débardeurs s'étaient plaints que tant le syndicat que l'employeur s'étaient rendus coupables d'une pratique déloyale de travail en concluant un accord entaché de discrimination contre la main-d'oeuvre occasionnelle et non syndiquée en lui attribuant un salaire moins élevé[13]. Le Conseil a rejeté la plainte. Il a jugé que la structure salariale à deux niveaux était le résultat de négociations serrées et ne constituait pas de la discrimination au sens du Code. Il a également rejeté, pour preuve insuffisante, plusieurs autres allégations de pratiques déloyales de travail.

Dans **Okanagan Helicopters Ltd.**[14], la plainte découlait du refus de l'employeur de se conformer à une modification du Code[15] laquelle, selon une décision intérimaire du Conseil, avait un effet immédiat et primait sur toute modalité contraire dans la convention collective applicable. La modification prévoyait qu'un syndicat peut demander à l'employeur de déduire régulièrement les cotisations syndicales du salaire de tous les employés dans l'unité de négociation et de les remettre au syndicat. Même si l'employeur avait accepté de se conformer à la modification depuis la date de la décision intérimaire du Conseil, il refusait de s'y conformer rétroactivement à partir de la date de la demande initiale du syndicat. Le Conseil a jugé que cela constituait de l'ingérence dans l'administration du syndicat, en particulier dans l'administration de ses affaires financières. Un membre du quorum a exprimé son opinion dissidente.

Finalement, dans le dernier cas concernant une accusation de pratique déloyale de travail de la part d'un employeur, la décision du Conseil a tourné autour de son évaluation de la preuve[16]. L'affaire s'était produite dans le contexte d'une requête en révocation de l'accréditation d'un agent négociateur pour représenter les employés d'une banque. Le syndicat alléguait qu'un membre de la direction de la banque avait participé à la campagne visant à révoquer l'accréditation du syndicat. Après avoir examiné tous les témoignages, le Conseil a jugé que la personne en question avait en fait appuyé la requête en révocation au nom de la banque. Un membre du quorum, bien qu'il ait été d'accord avec le résultat, s'est dissocié de la décision de la majorité de traiter séparément la plainte de pratique déloyale de travail et la requête en révocation.

Devoir de représentation juste

Quinze motifs de décision concernaient le devoir de représentation juste imposé aux agents négociateurs par l'article 136.1 du Code. De ce nombre, le Conseil a fait droit à quatre plaintes.

Treize plaintes avaient été déposées en vertu de la version modifiée du devoir de représentation juste. À l'origine, ce devoir était formulé de façon positive par une disposition prévoyant que le syndicat «doit représenter ... de façon juste et sans discrimination»[17]. Les modifications de 1984 ont reformulé le devoir en termes de trois interdictions à savoir que le syndicat ou ses représentants «ne peuvent pas agir de manière

arbitraire, discriminatoire ou de mauvaise foi»[18]. En outre, si la version originale était muette sur la portée de l'application du devoir, la modification de 1984 prévoit qu'elle s'applique aux droits de l'employé dans le cadre de la convention collective qui lui est applicable. Le Conseil a commenté l'incidence du nouveau libellé dans plusieurs de ses décisions.

Dans deux affaires, le Conseil a exprimé l'opinion que, en règle générale, les mêmes principes s'appliquent aux termes des deux versions de l'article du Code[19]. Cependant, dans la troisième affaire, **Gordon Parsley et autres**[20], le Conseil a décidé que la phrase qualificative de la nouvelle version empêchait son application à des plaintes découlant du processus de négociation collective. Dans **Parsley**, la substance des allégations concernait les modalités négociées entre le syndicat et l'employeur au cours d'efforts pour arriver à une convention collective. En conséquence, le Conseil a jugé que, aux termes du nouvel article 136.1, il n'était pas compétent et a rejeté la plainte.

Il est arrivé à la même conclusion dans une autre affaire concernant l'article 136.1[21]. Les plaignants s'inquiétaient des modalités d'un protocole de retour au travail proposé par le syndicat pendant une négociation collective et selon lequel l'employeur était tenu d'annuler l'ancienneté acquise par les employés qui avaient travaillé pendant une grève et les promotions qui leur avaient été accordées. Le Conseil a jugé une fois de plus qu'il n'était pas compétent pour s'occuper de la plainte aux termes de l'article 136.1.

Dans **Gordon Duncan McCance**[22], le Conseil a analysé un autre aspect des modifications de 1984, à savoir son pouvoir discrétionnaire prévu par le paragraphe 188(1.1), de trancher des plaintes en vertu de l'article 136.1 sans tenir d'audience publique. Le Conseil a exprimé son souci de protéger le droit à une audience complète fondé sur le principe en droit commun de justice naturelle. À cette fin, il a établi une procédure pour assurer pleinement aux parties l'occasion de remettre des observations écrites tant sur le bien-fondé de l'affaire que sur l'opportunité de tenir une audience. Le Conseil a jugé prématuré à ce stade d'énumérer les circonstances dans lesquelles il exercerait son pouvoir discrétionnaire de se dispenser d'une audience, mais il a donné comme exemple des plaintes inadmissibles ou qui, même si elles étaient authentiques, n'équivaudraient pas à un manquement au devoir de représentation juste.

L'affaire **McCance**[23] appartenait à la dernière catégorie. La plainte était centrée sur la décision du syndicat de porter un grief à l'arbitrage sans l'assistance d'un conseiller juridique. Le Conseil a exprimé son opinion selon laquelle le devoir de représentation juste ne s'étend pas à la qualité de la représentation du syndicat au cours du processus d'arbitrage à moins qu'il n'y ait des circonstances extrêmes de mauvaise foi. Étant donné qu'aucune allégation n'avait été formulée en ce sens, il n'était pas nécessaire de tenir une audience et la plainte a été rejetée.

Le même argument a été présenté dans **Jacques Poitras**[24], où le syndicat avait décidé de ne pas donner suite au grief parce qu'il ne croyait pas la version des faits du plaignant. Il estimait qu'un arbitre n'y croirait pas non plus. Le Conseil, tout en commentant le traitement médiocre que le syndicat avait réservé à l'affaire, a réitéré son opinion selon laquelle le but de l'article 136.1 n'est pas de réglementer la compétence ou la qualité de la représentation du syndicat. Comme les actes du syndicat n'avaient pas été ineptes au point de constituer une violation de l'article 136.1, la plainte a été rejetée.

Le Conseil a exprimé à deux reprises la préoccupation que lui cause la tendance des syndicats et des employeurs à coopérer les uns avec les autres dans les cas de plaintes en vertu de l'article 136.1. Dans un cas[25], le plaignant avait été congédié de son travail pour avoir été trouvé en possession d'un pain de savon appartenant à l'employeur. Après le commencement des procédures de grief, l'employeur avait concédé que le congédiement était mal fondé. Il avait accepté de réintégrer le plaignant mais seulement à la condition que celui-ci obtienne un cautionnement à ses propres frais. Cela s'était révélé impossible. Le syndicat avait abandonné l'affaire après que son président n'avait pas transmis l'avis juridique contraire aux autres représentants du syndicat s'occupant de l'affaire. Étant donné ces circonstances, le Conseil a jugé que l'abandon de l'affaire par le syndicat était arbitraire et a donc fait droit à la plainte. Ce faisant, le Conseil a mis l'employeur et le syndicat en garde contre la tentation de prendre parti l'un pour l'autre à l'occasion d'une plainte en vertu de l'article 136.1 pour ainsi justifier leur traitement respectif de l'employé. Le Conseil a déclaré qu'une telle collaboration était contraire à l'esprit du Code.

Dans un autre cas[26], le syndicat avait aussi décidé de ne pas donner suite au grief concernant le congédiement d'un employé. L'employeur avait utilisé un système de points de démérite pour réglementer et discipliner ses employés. Le Conseil a constaté que le syndicat n'avait pas étudié sérieusement le fondement du système qui, dans le cas présent, avait abouti à un congédiement. Par conséquent, la plainte a été agréée et l'affaire renvoyée à l'arbitrage. En outre, le Conseil a répété son opinion sur l'inopportunité de la coopération entre l'employeur et le syndicat dans les plaintes en vertu de l'article 136.1.

Dans deux cas concernant l'article 136.1, le Conseil a fait allusion à la nécessité pour les syndicats de communiquer avec les plaignants pendant le processus de règlement des griefs. Dans les deux cas, les plaignants avaient soutenu que le fait que le syndicat ne l'avait pas fait équivalait à un manquement au devoir de représentation juste. Dans le premier cas[27], une employée avait présenté un grief concernant le refus d'une indemnité de poste après avoir été forcée d'accepter un travail moins bien payé parce qu'un autre employé avait exercé ses droits d'ancienneté. Le Conseil a jugé que le syndicat avait consacré à l'affaire toutes ses ressources disponibles et était arrivé à la décision d'abandonner l'affaire seulement après un examen complet et équitable. Il a également constaté que le fait que le syndicat n'avait communiqué qu'une seule fois avec la plaignante au cours de l'affaire était autant la faute de celle-ci que la sienne propre. Cependant, il a critiqué le syndicat pour n'avoir avisé la plaignante de l'abandon de son grief que trois semaines après la décision et, alors, seulement sur l'insistance de celle-ci. Le Conseil a exprimé l'avis qu'un tel retard manquait de professionnalisme. Cependant, il ne pensait pas qu'il équivalait à un manquement au devoir de représentation juste, spécialement parce qu'il n'avait causé aucun préjudice à la plaignante.

Dans le second cas, la plainte découlait encore une fois de la décision du syndicat de ne pas donner suite à un grief[28]. Dans ce cas, le grief concernait le niveau de salaire de l'employé après la fusion de deux subdivisions chez l'employeur. Bien que le Conseil ait décidé finalement qu'il n'y avait pas eu manquement au devoir, il a critiqué le syndicat pour avoir avisé le plaignant du rejet de son grief dans une conversation «fortuite». Le Conseil a déclaré qu'un plaignant a le droit de s'attendre à des communications de meilleure qualité en ce qui concerne l'état de son grief.

Une seule décision du Conseil relative au devoir de représentation juste constitue un examen d'une décision antérieure aux termes de l'article 119 du Code[29]. Dans ce cas, l'examen ne concernait pas la question de savoir s'il y avait eu ou non manquement au devoir mais plutôt la question de savoir qui était responsable. Les relations de travail du plaignant étaient régies par un système complexe de structures syndicales. Un conseil de syndicats avait été accrédité à titre d'agent négociateur, et le plaignant était membre de l'un des syndicats membres. La plainte initiale avait été déposée uniquement à l'encontre du syndicat membre. Après réexamen, le Conseil a décidé que le libellé de l'article 136.1 était tel que la responsabilité devait incomber tant du conseil de syndicats à titre d'agent négociateur accrédité qu'au syndicat membre, à titre de subdivision ou de représentant du conseil. Le Conseil a tranché le problème du recours en cas de double responsabilité en se référant au concept de droit privé de responsabilité conjointe et solidaire et en invoquant ses larges pouvoirs, prévus par l'article 189 du Code, d'élaborer le redressement indiqué en cas de violations de l'article 136.1.

Dans une autre affaire[30], l'employé prétendait que la décision d'un syndicat de ne pas donner suite à un grief parce qu'il était tardif était fondée sur une interprétation inexacte des délais prévus par la convention collective. Le Conseil a rejeté la plainte. Il a jugé que, si l'interprétation du syndicat pouvait être mal fondée, rien ne suggérait qu'elle était déraisonnable, de mauvaise foi ou arrêtée sans examen complet des circonstances. Il n'y avait donc pas manquement au devoir de représentation juste.

La question de délai était également en cause dans **M.G. Lévesque**[31]. Dans cette affaire, une employée s'était plainte de ce que le syndicat avait manqué à son devoir en laissant prescrire son grief. Cependant, le Conseil a été obligé de rejeter sa plainte parce que la plaignante elle-même ne s'était pas conformée aux délais prévus par le paragraphe 187(2) du Code pour déposer une plainte en vertu de l'article 136.1. Le Conseil s'est référé à une décision de la Cour suprême du Canada selon laquelle le pouvoir discrétionnaire du Conseil d'abréger ou d'étendre les délais prévus par l'alinéa 118m) du Code ne s'applique pas aux délais prévus par le paragraphe 187(2).

Les délais étaient également en cause dans **Tom Murray et al.**[32]. Dans cette affaire, les plaignants avaient pris leur retraite peu de temps avant que leur employeur ait rendu public un plan prévoyant des primes en espèces pour les employés qui choisissaient une retraite anticipée. Les plaignants alléguaient que leur syndicat devait avoir eu connaissance de ce plan et avait manqué à son devoir en ne les avisant pas de retarder leur retraite pour qu'ils puissent remplir les conditions voulues. Le Conseil a jugé qu'il n'y avait pas de preuve à l'appui de cette accusation. On alléguait également qu'un arrangement spécial conclu quelques années auparavant entre le syndicat et l'employeur était discriminatoire parce qu'il permettait à l'employeur d'utiliser le critère de l'âge plutôt que celui de l'ancienneté pour la retraite anticipée. Cette partie de la plainte a été rejetée parce qu'elle était tardive et parce que les plaignants n'étaient pas membres de l'unité de négociation au moment voulu, comme l'exige l'article 136.1.

Dans un autre cas[33], la plainte alléguait que le syndicat n'avait pas représenté le plaignant de façon juste en contrevenant à l'article 199.1 du Code. Cet article prévoit, entre autres, que le syndicat doit fournir à ses membres une copie de ses états financiers à leur

demande. Bien que le Conseil ait décidé finalement que le syndicat n'avait pas contrevenu à l'article 199.1, il a également rejeté la notion que le fait de ne pas se conformer à cette disposition pouvait en même temps constituer une violation de l'article 136.1. Ce dernier se rapporte aux actes de l'agent négociateur à l'égard des droits de l'employé prévus par la convention collective. Le Conseil a fait le raisonnement que, étant donné que le droit prévu par l'article 199.1 ne découle pas d'une convention collective, mais bien du Code, il n'y a pas chevauchement entre les deux articles.

Dans **Thomas Zuk et Gloria Linfield**[34], les plaignants avaient été congédiés parce qu'ils s'étaient absentés de leur travail sans permission pendant quatre mois. Ils avaient été déclarés coupables dans une accusation relative à une affaire de stupéfiants aux États-Unis et le tribunal leur avait imposé, à titre de peine, de passer quatre mois dans un centre de désintoxication. Ils avaient demandé un congé à leur employeur, ce qui leur avait été refusé et, sur le conseil du syndicat, ils s'étaient donc déclarés malades. Ils avaient néanmoins été congédiés à leur retour. Ils avaient présenté des griefs mais le syndicat avait décidé de ne pas y donner suite. Le Conseil a fait droit à la plainte. Il a conclu que, le syndicat étant chevronné et expérimenté, on devait donc s'attendre qu'il assure des services de qualité à ses membres, spécialement lorsque la carrière de l'un d'entre eux était en jeu. Le Conseil était d'avis que, dans ce cas, le syndicat avait traité l'affaire d'une manière superficielle et arbitraire, en acceptant à première vue l'explication donnée par l'employeur de la question et en omettant de s'informer pleinement des faits. Par conséquent, le Conseil a accordé un recours sous forme d'une ordonnance de procéder à l'arbitrage. Il a également répété son opinion selon laquelle il n'est pas nécessaire d'avoir épuisé les procédures de recours internes du syndicat avant de demander réparation au Conseil.

Finalement, dans **Robert Wootton et autres**[35], le Conseil a traité d'une plainte de quatre employés selon laquelle le syndicat ne les avait pas représentés de façon juste dans sa décision d'abandonner leurs griefs réclamant des droits d'ancienneté étendus. Dans ses motifs, le Conseil a fait allusion au fait que la majorité des plaintes en vertu de l'article 136.1 portait sur des décisions de syndicat d'abandonner les griefs juste avant l'arbitrage. Il a ensuite parlé plus avant de la nature de l'enquête du Conseil sur une telle plainte, en soulignant qu'il ne s'occupait pas directement de la validité du grief mais plutôt de la manière dont le syndicat l'avait traité. Le Conseil a terminé en rejetant la plainte parce qu'il n'y avait pas de preuve convaincante que le syndicat ne s'était pas conduit de façon raisonnable et équitable.

Pratiques déloyales de travail de la part d'un syndicat

Le Conseil a traité de deux plaintes alléguant que les syndicats s'étaient rendus coupables de pratiques déloyales de travail. Les deux plaintes ont été rejetées. Dans la première, un groupe d'employés alléguait que leur syndicat avait agi de manière discriminatoire au cours de la négociation d'une convention collective[36]. Le syndicat avait proposé une modalité qui n'aurait pas tenu compte de l'ancienneté acquise ou des promotions obtenues pendant une grève par les employés qui étaient retournés au travail avant la fin de la grève. Le Conseil a rejeté la plainte comme étant prématurée étant donné que l'employeur n'avait pas encore répondu à la proposition. Le Conseil a ajouté qu'il était incapable de déterminer quel aurait été le résultat si la négociation avait eu lieu et si le syndicat avait décidé de pousser la proposition jusqu'à l'impasse.

Dans le second cas[37], les employés alléguaient que le syndicat et l'employeur s'étaient rendus coupables d'une pratique déloyale de travail en se mettant d'accord sur une structure salariale qui attribuait un salaire inférieur à certains employés. Comme on l'a mentionné plus haut dans la section sur les pratiques déloyales de travail de la part d'un employeur[38], le Conseil a jugé que l'acceptation de salaires moins élevés pour les travailleurs occasionnels et non syndiqués était le résultat de négociations serrées plutôt que de discrimination.

Grèves illégales

Le Conseil a traité de deux requêtes émanant d'employeurs selon lesquelles le syndicat participait à une grève illégale. Les deux requêtes provenaient du secteur du débardage.

Dans le premier cas[39], les faits n'étaient pas contestés. Le président de la section locale reconnaissait sa participation à des arrêts de travail illégaux dans le passé et le Conseil a admis, pour les fins de l'affaire, que le syndicat et ses membres avaient tendance à recourir aux actes plutôt qu'au processus de grief pour régler les différends. Cependant, au moment de la requête, il n'y avait pas de grève illégale en cours et, en fait, les parties réalisaient des progrès lents mais ordonnés dans les négociations vers une nouvelle convention collective. Néanmoins, l'employeur cherchait à obtenir le consentement du Conseil pour intenter des poursuites contre le président de la section locale pour sa participation antérieure à des grèves illégales.

Au cours de son examen de la requête, le Conseil a exposé sa politique relative aux ordonnances de ne pas faire ou au consentement à des poursuites lorsqu'une partie brandit son pouvoir économique d'une façon qui enfreint le Code. Le Conseil a fait remarquer que l'intérêt primordial était de promouvoir des relations de travail saines et ordonnées plutôt que d'imposer des sanctions. Par conséquent, l'obtention d'un recours ne découle pas automatiquement de la preuve d'une infraction. En règle générale, lorsqu'un acte illégal a cessé et que sa cause a été éliminée, un consentement à des poursuites est très peu probable. Le Conseil a cependant averti que sa politique ne constituait pas un encouragement à enfreindre la loi avec impunité en recourant à de brèves fermetures sporadiques. Il a déclaré qu'un mépris persistant et intentionnel de la loi l'amènerait à utiliser tous ses pouvoirs de redressement.

Il a ensuite appliqué ces principes à l'affaire dont il était saisi. Il a accepté le témoignage du syndicat selon lequel les actes antérieurs avaient été impulsifs et non prémédités et il a constaté que toutes les interruptions avaient cessé et que des négociations ordonnées étaient en cours. Il était également d'avis qu'intenter des poursuites à ce moment ne pouvait avoir qu'un effet défavorable sur les relations de travail des parties. Le Conseil a par conséquent refusé de donner son consentement et a rejeté la requête.

Dans le deuxième cas[40], la nature de l'acte incriminé était contestée. L'employeur avait habituellement pour pratique de remplir les vacances journalières par des débardeurs qui s'étaient inscrits au bureau d'embauchage à 8h00. Ceux qui s'étaient vu attribuer des tâches se rendaient au lieu de travail où ils n'arrivaient souvent pas avant 9h00. Cependant, tous ceux qui avaient été engagés étaient payés à partir de 8h00. Par conséquent, l'employeur avait décidé de fixer à nouveau le délai d'inscription à 7h30 pour s'assurer que la plupart des employés seraient sur le lieu de travail pour 8h00. Lors de l'arbitrage de la question, il avait été décidé que l'ajustement de la clôture de l'inscription par l'employeur ne violait pas les modalités de la convention collective. Il s'en était suivi une forte diminution du nombre de débardeurs qui se présentaient pour l'inscription quotidienne au bureau d'embauchage.

L'employeur alléguait que le refus de s'inscrire pour l'heure fixée constituait une grève illégale. L'avocat du syndicat reconnaissait que le refus constituait un effort concerté mais prétendait que, comme il se produisait avant le commencement de la journée de travail, à 8h00, il ne tombait pas sous le coup de la définition de grève prévue à l'article 107 du Code. Le Conseil a rejeté cet argument comme exagérément technique et a comparé le refus concerté de s'inscrire pour le travail à un refus concerté de faire des heures supplémentaires qui a souvent été qualifié de grève illégale. Il a également rejeté l'argument que les employés avaient des raisons légitimes de refuser de s'inscrire compte tenu du geste unilatéral de l'employeur. Le Conseil s'est référé à la jurisprudence qui établit que l'intention ne joue pas de rôle dans la détermination de la légalité d'une grève. Le critère est plutôt objectif. Selon le Conseil, il existait un lien de causalité direct entre le refus et une diminution de la main-d'oeuvre qui restreignait et limitait la quantité de travail normalement accomplie. Par conséquent, il a fait droit à la requête en décidant que les débardeurs avaient participé à une grève illégale et que leur action avait été autorisée par le syndicat et ses dirigeants.

Accréditation et questions connexes

Seize motifs de décision touchaient l'accréditation ou des questions connexes.

Trois des décisions concernaient des employés de banque. Dans **Banque Nationale du Canada**[41], le Conseil a agréé une requête en accréditation visant tous les employés des cinq succursales de la Banque Nationale à Rimouski. Il s'agit d'une décision sans précédent où le Conseil a fondé le caractère approprié d'une unité de négociation sur le concept géographique d'une «grappe» d'établissements situés sur un territoire dont la population réunit des caractéristiques communes. Le Conseil a également justifié le caractère approprié de cette unité par la nécessité de permettre aux employés de banque d'avoir une possibilité réelle de faire valoir leurs droits en vertu du Code.

Ce modèle d'unité était réitéré par le Conseil dans **Canadian Imperial Bank of Commerce**[42], où il a accrédité un syndicat pour représenter une succursale ainsi que deux succursales annexes de la banque en Colombie-Britannique. Le Conseil a constaté qu'un lien existait entre les trois établissements (par exemple, ils employaient le même numéro d'identification).

Dans **Banque de Nouvelle-Écosse**[43], un syndicat requérait une accréditation pour une succursale unique. L'employeur contestait la composition de l'unité de négociation et alléguait l'incapacité du syndicat en vertu de ses statuts ainsi que sa fragilité financière. Le Conseil a accordé l'accréditation en prônant l'interprétation large des statuts d'un syndicat. Il a de plus prononcé l'absence d'intérêt d'un employeur quant à la viabilité financière d'un syndicat et la non-pertinence en général de cette question.

Dans trois affaires, le Conseil a dû statuer sur ses politiques quant à la procédure d'accréditation.

Dans **Sedpex Inc.**[44], l'employeur et un groupe d'employés tentaient de faire annuler une ordonnance d'accréditation à l'égard de certains employés travaillant sur une plate-forme de forage de pétrole sur la côte est. Il s'agissait d'ailleurs d'une première accréditation de ce type. Le Conseil a rejeté ces requêtes en révision en expliquant longuement sa politique générale de n'apprécier le caractère représentatif d'un syndicat qu'à la date de la présentation de la requête en accréditation. Également, le Conseil a réitéré que la signature de cartes constituait à ses yeux un moyen plus sûr qu'un scrutin, en ce qu'il diminue fortement les risques d'ingérence de l'employeur pour évaluer le caractère représentatif. Le Conseil a décidé que le fait qu'un groupe important d'employés s'oppose au syndicat après la présentation de la requête en accréditation ne justifiait pas un scrutin, surtout lorsque l'employeur semble être intervenu.

Dans **Radio CHNC Limitée**[45], le Conseil a rejeté une requête en accréditation (il s'agissait d'un cas de maraudage). Après une réunion à huis clos, il constatait que les cotisations payées comme droit d'entrée au syndicat requérant avaient été versées plus de six mois avant la présentation de la requête en accréditation, contrairement aux dispositions de son règlement. Le Conseil a jugé que cette violation de son règlement constituait un vice de fond suffisant pour entraîner le rejet de la requête en accréditation.

Par contre, dans **Steve Baldwan**[46], où un groupe d'employés tentait de faire révoquer l'accréditation de son syndicat, le Conseil a pris en considération des signatures reçues ultérieurement à la présentation de la requête en révocation d'accréditation car les requérants avaient mal évalué la taille de l'unité de négociation. Le Conseil a cependant tenu un scrutin avant d'ordonner la révocation de l'accréditation.

Dans trois affaires, le Conseil a traité de requêtes en révocation d'accréditation. Dans **Nordair Ltd.**[47], une association tentait de déloger le syndicat en place qui, ayant déclaré une grève, tentait de négocier sa première convention collective. Même si cette association groupait la majorité des employés de l'unité de négociation, le Conseil a refusé de révoquer le certificat du syndicat en place. Il a appliqué le Code qui stipule que, en cas de négociation d'une première convention, l'accréditation d'un syndicat ne peut être révoquée si ce dernier fait tout effort raisonnable pour conclure une convention et s'il communique avec ses membres pendant les négociations. Le Conseil a également jugé que cette disposition du Code ne contrevenait pas au principe de liberté d'association garantie par la Charte canadienne des droits et libertés.

Dans **Steve Baldwan**[48], le Conseil a fait droit à la requête en révocation. Enfin, dans **Banque Nationale du Canada (succursale de Senneterre)**[49], la Banque voulait, par le biais du pouvoir général de révision du Conseil en vertu de l'article 119 du Code, obtenir la révocation de l'accréditation d'un syndicat à l'endroit d'une de ses succursales qui était fermée. Le Conseil a rejeté cette requête en révocation au motif qu'elle était irrecevable, l'employeur n'ayant pas qualité en vertu du Code pour faire révoquer une accréditation sauf en cas de fraude. Eût-il eu cet intérêt, le Conseil a conclu que la fermeture d'un établissement ne constituait pas un motif valable de révocation.

Dans cinq autres affaires, les parties avaient invoqué le pouvoir général de révision du Conseil pour modifier des certificats d'accréditation.

Dans diverses requêtes concernant la Compagnie des chemins de fer nationaux du Canada[50], certains syndicats membres du Conseil canadien des employés de métiers d'ateliers ferroviaires et des travailleurs associés cherchaient à obtenir des accréditations distinctes de celle dudit conseil et à faire annuler la sienne, la compagnie concourant à cette dernière demande. Le Conseil a agréé ces requêtes en constatant que, au sein du Conseil canadien des employés de métiers, les trois syndicats majeurs subissaient un traitement inéquitable, les syndicats mineurs bénéficiant d'un droit de vote égal au leur. De plus, le Conseil s'est dit persuadé que les syndicats de métiers se regrouperaient volontairement aux fins de la négociation collective.

Dans **Société canadienne des postes**[51], le Conseil a jugé qu'il avait compétence, en vertu du Code et de la Loi sur la Société canadienne des postes, pour réviser le caractère approprié des unités de négociation existant au sein de la Société. Mais il a précisé que les modifications éventuelles ne pourront prendre effet envers les parties que lors des périodes d'ouverture de leurs conventions collectives. Actuellement, huit agents négociateurs représentent les employés de 28 unités de négociation au sein de la Société.

Dans **Télé-Métropole Inc.**[52], un syndicat représentant les techniciens présentait une requête en révision de son certificat d'accréditation aux fins de faire statuer par le Conseil qu'il détenait un monopole de représentation des employés manipulant des caméras électroniques ou des magnétoscopes. Suite à l'utilisation croissante de cet équipement au service du film de Télé-Métropole qui auparavant n'utilisait que le kinéscope, le syndicat alléguait que ces fonctions

étaient visées par la portée intentionnelle de son accréditation. Le Conseil a rejeté cette requête en statuant qu'une accréditation ne peut en aucune façon conférer une exclusivité sur de l'équipement. Dans **Canadien Pacifique Limitée**[53], l'Association des policiers du Canadien Pacifique, en sus de diverses plaintes de pratiques déloyales à l'encontre de la compagnie, requérait une révision de son certificat d'accréditation. Suite à une nouvelle politique d'embauchage de la compagnie, les constables de chemins de fer devaient effectuer une période de stage avant leur assermentation comme constables, échappant ainsi à la portée du certificat d'accréditation de l'Association. Le Conseil a refusé d'inclure au certificat cette nouvelle classification de «cadet» , car le Code interdit à une association représentant des constables privés de représenter d'autres employés au service du même employeur. Également, une unité groupant des constables ne peut contenir d'autres employés.

Dans **Voyageur Colonial Limitée**[54], l'employeur demandait au Conseil de réviser sa décision d'accréditer un agent négociateur pour représenter les surveillants et coordonnateurs de transport, alléguant que ces personnes exerçaient des fonctions confidentielles. Sur la foi du rapport de son agent enquêteur, le Conseil a statué que les fonctions n'étaient pas confidentielles mais comprenaient la surveillance d'autres employés. Or, selon le Code, ces surveillants sont autorisés à se syndiquer, et le Conseil a rejeté la requête de l'employeur.

Dans trois cas, des requêtes en accréditation ont soulevé des questions constitutionnelles.

Dans **Service d'entretien Avant-Garde Inc.**[55], le Conseil a agréé une requête en accréditation visant un groupe d'employés de la compagnie affectés exclusivement à l'entretien des installations d'Air Canada à Mirabel. Le Conseil a jugé que les services rendus par la compagnie à Air Canada étaient, sinon vitaux, nécessaires à cette dernière, transférant les employés visés dans le champ de compétence fédérale.

Dans **Cook Brothers Transport Limited**[56], le Conseil a rejeté une requête en accréditation au motif que les activités de l'employeur ne tombaient pas dans sa sphère de compétence. Il s'agissait d'un transporteur par voie terrestre qui exerçait occasionnellement des activités interprovinciales et qui était contrôlé par un autre transporteur ayant lui-même des activités interprovinciales régulières. Distinguant le régulier de l'occasionnel et la coordination de l'intégration, le Conseil s'est déclaré sans compétence.

Dans **Urbain et Chartrand Inc.**[57], le syndicat voulait par sa requête représenter les chauffeurs à charte-partie à l'emploi de la compagnie. Celle-ci, étant dotée de structures corporatives complexes, s'opposait à la compétence du Conseil en alléguant qu'elle ne faisait office, quant aux employés visés par la requête, que d'agence de location de leurs services, tombant ainsi dans le champ de compétence des provinces. Le Conseil a statué d'une part qu'un employeur ne pouvait échapper à ses obligations par le biais de structures corporatives et d'autre part qu'Urbain et Chartrand était le véritable employeur des employés visés au certificat, relevant donc de la compétence fédérale. Le Conseil a également précisé la distinction à faire entre une entreprise indivisible du point de vue constitutionnel, comme cela était le cas, et le concept de l'unité de négociation: plusieurs unités peuvent coexister dans une entreprise indivisible.

L'obligation de fournir des états financiers

L'article 199.1 du Code impose tant au syndicat qu'aux associations patronales l'obligation de fournir gratuitement à leurs membres une copie de leurs états financiers. L'article prévoit en outre que l'état «doit être suffisamment détaillé pour donner une image juste et fidèle, pour l'exercice financier couvert, de l'état des finances et des opérations financières du syndicat ou de l'organisation patronale.» Le Conseil a traité de deux plaintes selon lesquelles les syndicats ne se seraient pas conformés à cet article.

Dans le premier cas[58], le Conseil a fait allusion au fait que l'article 199.1 avait donné lieu à très peu de plaintes et que, par conséquent, la nature et la portée de l'obligation n'avaient jamais été explicitées. La plaignante avait demandé à son syndicat de répondre à un nombre de questions détaillées concernant sa situation financière. En réponse, elle avait reçu du syndicat des copies des états financiers vérifiés et préparés par une firme de bonne réputation. Elle prétendait que le refus du syndicat de répondre à ses demandes de renseignements plus précis constituait une violation de l'article 199.1. Le Conseil a rejeté la plainte. Il a jugé que l'article 199.1 n'exigeait pas la divulgation des moindres détails de chaque poste de revenu et de dépense. Il était d'avis qu'une déclaration préparée par un bureau de comptables jouissant d'une bonne réputation, comme dans l'espèce, satisfaisait aux conditions minimales imposées par l'article 199.1 du Code. Le Conseil a ajouté que toute exigence supplémentaire devait être formulée au moyen des procédures internes prévues par les statuts ou les règlements du syndicat.

Le deuxième cas[59] traitait de différentes demandes d'états financiers pour des années successives. Le

plaignant prétendait que l'information fournie par le syndicat en réponse à ses demandes n'était pas conforme aux conditions prévues par le Code en raison du manque de détails suffisants. Cependant, le syndicat avait fourni gratuitement au plaignant, à chaque occasion, un état financier préparé par un bureau de comptables compétent. En outre, le syndicat avait offert de fournir des détails supplémentaires au plaignant. Le Conseil a rejeté la plainte et a joint à ses motifs une copie de la décision rendue dans le premier cas.

Dispositions sur le gel des conditions d'emploi - paragraphe 124(4) et alinéa 148b)

Le Code interdit aux employeurs de modifier l'échelle des salaires ou de modifier les conditions d'emploi en général à deux points cruciaux dans le processus des relations de travail. La première disposition sur le «gel» des conditions d'emploi est le paragraphe 124(4) qui s'applique pendant l'accréditation. La seconde, soit l'alinéa 148b), prévoit la même protection lorsque les parties sont engagées dans des négociations collectives. Le Conseil a eu l'occasion de traiter de deux plaintes en vertu du paragraphe 124(4) et d'une en vertu de l'alinéa 148b).

Dans le premier cas[60], la plainte découlait de modifications aux horaires de vol d'une compagnie aérienne, ce qui avait provoqué des modifications au travail de douze pilotes. Une requête en accréditation était devant le Conseil au moment pertinent. La mise à pied de deux de ces pilotes formait également le fondement de deux plaintes de pratiques déloyales de travail aux termes du paragraphe 184(3). Comme nous l'avons vu dans la section du présent rapport portant sur les pratiques déloyales de travail de la part d'un employeur, ces plaintes ont été rejetées[61].

En traitant de la question du paragraphe 124(4), le Conseil a exprimé l'avis que les dispositions sur le gel des conditions d'emploi, à la différence de celles concernant les pratiques déloyales de travail du paragraphe 184(3), exigent une détermination objective de la question de savoir si les modifications dont on se plaint font partie des pratiques commerciales normales de l'employeur. L'existence d'un sentiment antisyndical est pertinente mais seulement dans la mesure où sa présence entraîne une violation du principe de «gestion comme par le passé». En outre, le plaignant n'a pas, aux termes du paragraphe 124(4), le bénéfice de la présomption du paragraphe 188(3).

Le Conseil a alors examiné la preuve dont il était saisi et a jugé que le syndicat ne s'était pas déchargé du fardeau de la preuve. Il a accepté le témoignage de l'employeur selon lequel les modifications aux horaires de vol avaient fait l'objet de discussions avant la requête en accréditation et qu'elles avaient été mises en oeuvre uniquement pour des motifs commerciaux réels. Le Conseil a par conséquent rejeté la plainte.

Le deuxième cas[62] relevant de cet article découlait du congédiement d'un employé par une compagnie de camionnage pendant la période de gel. Une fois de plus, le Conseil a examiné les principes généraux établis par la jurisprudence sur les dispositions sur le gel des conditions d'emploi. En outre, il a décrit deux méthodes possibles pour déterminer la question de savoir s'il s'était produit une modification interdite des conditions de travail. La méthode du «gel statique» veut que non seulement les politiques de l'employeur mais aussi leurs effets pratiques soient gelés. Par conséquent, une fois le gel en place, des modifications au dossier disciplinaire des employés pris individuellement sont interdites autant que les modifications aux politiques de discipline. En vertu de cette interprétation, le congédiement du plaignant en l'espèce violerait le gel étant donné qu'il constituerait une modification au dossier disciplinaire du plaignant. Par ailleurs, selon le principe de «gestion comme par le passé», seules les politiques de l'employeur, à la différence de leurs effets pratiques, sont gelées. Par conséquent, l'enquête porte sur la question de savoir si la modification contestée est compatible, sur un plan objectif, avec les pratiques normales de l'employeur. Le Conseil a alors réitéré son adhésion à la dernière méthode. Il a exprimé son avis que le principe de «gestion comme par le passé» crée un mécanisme régulateur plus pratique eu égard aux dispositions sur les pratiques déloyales de travail du paragraphe 184(3) et se trouve, également, davantage en harmonie avec l'objectif général du Code.

Le Conseil a alors appliqué le principe de «gestion comme par le passé» à la plainte dont il était saisi. Il a constaté que le congédiement de l'employé était compatible avec les politiques et les pratiques antérieures de l'employeur en matière de discipline. Le Conseil a donc rejeté la plainte.

Le troisième cas[63] portait sur une allégation de violation du gel prévu par l'alinéa 148b). L'employeur, une compagnie ferroviaire, avait révoqué les titres de transport gratuit des retraités pendant la période de gel de l'alinéa 148b).

Ce laissez-passer avait été créé par une lettre d'entente antérieure. Le Conseil a rejeté les arguments de l'employeur selon lesquels l'annulation était simple-

ment une restriction de droits existant antérieurement et, alternativement, que les employés retraités n'étaient plus des employés dans l'unité de négociation et que le syndicat ne pouvait donc pas négocier en leur nom. En ce qui concerne le dernier point, le Conseil a constaté que les employés actuels étaient visés par la révocation des laissez-passer des retraités dans la mesure où ceux qui prendraient leur retraite pendant la période suivant la révocation seraient soumis à son effet. Ce privilège constituait une forme de contrepartie future négociée par ces employés au moment de la lettre d'entente.

À part cela, le Conseil a également jugé que la définition de convention collective contenue dans le Code est suffisamment large pour inclure des modalités se rapportant à des non-employés. Le Conseil a fait remarquer qu'il est usuel de négocier des avantages pour les conjoints et les enfants des employés et que les arbitres ont constamment confirmé le droit des syndicats de déposer des griefs relativement à ces avantages. En outre, les droits liés à la retraite sont évidemment un souci majeur des employés actifs.

Le Conseil a ensuite appliqué le principe de «gestion comme par le passé». Il a jugé que la question des laissez-passer des retraités était plus qu'une pratique passée. Il s'agissait d'un engagement pris par écrit dans la lettre d'entente. Le Conseil a constaté en outre que l'employeur avait effectivement retiré la question de la table de négociation par sa révocation unilatérale des laissez-passer. Il a conclu que l'acte de l'employeur avait modifié les droits et les privilèges des employés dans l'unité de négociation ainsi que miné les droits de négociation du syndicat en violation du gel prévu par l'alinéa 148b). Il a fait droit à la plainte en déclarant la décision illégale.

Sécurité

La Partie IV du Code donne à l'employé le droit de refuser de travailler lorsqu'il a un motif raisonnable de croire qu'il existe un danger imminent. Lorsque le droit de refus est exercé, certaines procédures doivent être suivies et, si la question n'est pas résolue, un agent de sécurité doit déterminer si un danger imminent existe. Le cas échéant, l'agent de sécurité peut donner des directives à l'employeur, sous réserve de la révision par le Conseil canadien des relations du travail. Si l'agent de sécurité décide qu'il n'y a pas de danger imminent, l'employé doit retourner au travail mais peut en appeler de la décision au Conseil. Un membre du Conseil siégeant seul peut entendre un tel appel. En outre, le Code interdit aux employeurs de pénaliser les employés qui exercent leurs droits en vertu des dispositions sur la sécurité. Cette année, le Conseil a publié des motifs portant sur trois affaires aux termes de la Partie IV.

La première affaire[84] découlait d'une décision précédente par laquelle le Conseil avait fait droit à la plainte d'un employé qui avait été congédié après avoir refusé de conduire un camion dont il prétendait les freins défectueux[85]. Le Conseil a ordonné la réintégration et l'indemnisation pour le salaire et les avantages perdus. Les parties étaient revenues devant le Conseil sur la question du montant de l'indemnité. Elles convenaient que celle-ci devait être payée à la succession du plaignant qui était décédé dans l'intervalle. En examinant les arguments des parties, le Conseil a exprimé son avis sur trois questions importantes relatives aux redressements. D'abord, il a décidé qu'il était inopportun d'imposer à un plaignant l'obligation de diminuer les dommages-intérêts découlant d'un congédiement injuste lorsque toutes les mesures raisonnables étaient prises pour obtenir la réintégration. Deuxièmement, le Conseil s'est dit d'accord avec le raisonnement de la Cour d'appel de Colombie-Britannique selon lequel les intérêts sur la rémunération perdue sont traités comme faisant partie de la perte. En outre, il a adopté la méthode utilisée par la Commission des relations de travail de l'Ontario pour calculer le montant des intérêts perdu par l'employé. Le calcul reflète le fait que la perte d'intérêts subie par l'employé est plus grande en ce qui concerne le salaire qui aurait été gagné pendant la période de paye suivant immédiatement le congédiement qu'en ce qui concerne le salaire qui aurait été gagné plus tard. Finalement, le Conseil a décidé que le paiement par un employeur de primes d'assurance au bénéfice de ses employés est compris dans la définition de rémunération. Ainsi, lorsque l'employeur en l'espèce avait cessé de payer les primes en faveur du plaignant congédié, causant ainsi l'expiration de la police, le plaignant avait été soumis à une «peine pécuniaire ou autre» au sens des dispositions de l'article 96.3. Par conséquent, le Conseil a invoqué les pouvoirs de redressement de cet article et a ordonné à l'employeur de payer à la succession le montant qu'elle aurait reçu lors du décès du plaignant si l'employeur avait continué à payer les primes jusqu'à cette date.

La deuxième affaire[86] concernait un plaignant qui était manoeuvre de scène employé dans une équipe cinématographique travaillant dans des lieux éloignés. Au cours de son emploi, le plaignant avait refusé de conduire un véhicule dont les chevilles ouvrières étaient défectueuses. Il avait été transféré à une autre équipe et ses gains avaient diminué en conséquence. Le Conseil a jugé que le plaignant avait un motif raisonnable de croire que conduire un véhicule défectueux le placerait dans une situation de «danger imminent». Le

Conseil a rejeté de nombreux arguments techniques avancés par l'employeur et a jugé que le transfert constituait la «peine pécuniaire ou autre» prévue par l'article 96.3. Le Conseil a donc fait droit à la plainte et a ordonné la réintégration dans l'équipe originale et une indemnité s'élevant à la somme des gains perdus dans l'intervalle.

La troisième affaire[67] avait été présentée devant le Conseil par un travailleur employé comme ouvrier-tuyauteur par une compagnie ferroviaire dans ses ateliers de réparation. Il avait été temporairement suspendu de son travail après avoir refusé de continuer à travailler jusqu'à ce que la répétition des violations des règles de sécurité ferroviaire fasse l'objet d'une enquête. La cause de l'inquiétude du plaignant était l'omission répétée d'avertir, de façon adéquate, les travailleurs en train de réparer en-dessous des wagons avant de les dételer et de les déplacer. Le Conseil a jugé que le plaignant avait un motif raisonnable de croire qu'il était en situation de danger imminent et a ordonné qu'il soit indemnisé pour le montant de son salaire perdu.

Changement technologique

Le Conseil a été saisi cette année de deux cas qui soulevaient la question du changement technologique. Le premier[68] concernait un employeur dont les activités consistaient dans l'extraction, le transport et la vente du charbon. Pour satisfaire la demande d'un client pour un charbon de meilleure qualité, l'employeur avait décidé de mélanger deux qualités de charbon de deux mines différentes. Cela nécessitait une modification à la façon de livrer le charbon de la mine au client. En bref, l'employeur avait l'intention de fermer un de ses postes d'entreposage et d'acheminer le charbon par un autre poste. En outre, l'employeur avait cessé d'avoir recours à un entrepreneur pour transporter le charbon et s'était mis à employer ses propres camions et ses propres employés. Le syndicat soutenait que le recours proposé aux camions de l'employeur constituerait un changement technologique. L'employeur, pour sa part, soutenait que la propriété des camions était sans importance pour la question de savoir s'il avait utilisé ou non des camions comme partie de ses activités.

Le Conseil a préféré la dernière position. Il a déclaré que ce qui était important à son avis était le fait que l'employeur faisait transporter à l'heure actuelle le charbon d'un point à l'autre et continuerait à le faire dans l'avenir. Ainsi, on ne pouvait pas prétendre qu'un changement technologique au sens de l'article 149 du Code se produirait à la suite du changement proposé. Le Conseil a donc rejeté la plainte.

Dans le second cas[69], l'employeur exploitait des élévateurs à grain et se proposait d'installer des ordinateurs pour tenir les registres et réunir les données. Les employés consistaient en deux unités de négociation représentées par le même syndicat et liées par la même convention collective. La première unité comprenait 370 directeurs et adjoints. La seconde unité comprenait environ 28 travailleurs saisonniers qui s'acquittaient de fonctions de bureau. En règle générale, l'employeur engageait 28 commis chaque année pendant la haute saison. Le syndicat alléguait que l'installation d'ordinateurs aurait un effet sur les conditions de travail d'un nombre important de commis et que l'employeur devait donc se conformer aux exigences d'avis prévues par l'article 150 du Code. Il a été établi que 15 des commis seraient éventuellement visés. Le Conseil a jugé que l'installation proposée satisfaisait les deux branches de la définition de changement technologique prévue par la loi. Cependant, il a rejeté l'opinion du syndicat selon laquelle le changement visait un nombre suffisant d'employés pour déclencher l'application des dispositions sur les avis. Il a souligné que l'article 150 exige clairement qu'un nombre important d'employés régis par la convention collective soit visé par le changement plutôt qu'un nombre important de ceux d'une unité de négociation en particulier comme l'avait soutenu le syndicat.

Le Conseil a conclu qu'un effet ressenti par 15 employés sur 398 ne constituait pas un effet visant un nombre important d'employés et il a donc rejeté la plainte. Il a également jugé que le fait que le requérant ne s'était pas conformé aux délais prescrits était une cause de rejet de la requête.

Autres décisions

Dans **Les Élévateurs de Sorel Limitée**[70], le Conseil a examiné l'obligation de négocier prévue par l'alinéa 148a). Cette disposition impose une double obligation à l'agent négociateur et à l'employeur lorsqu'une mise en demeure de négocier collectivement a été signifiée. Ils ne doivent pas seulement se réunir et commencer à négocier collectivement de bonne foi, mais ils doivent également faire tout effort raisonnable pour conclure une convention collective. En l'espèce, un lock-out avait suivi des négociations qui n'avaient pas abouti. Cependant, des tentatives de conciliation avaient produit un accord entre les parties que les membres du syndicat avait ratifié à condition qu'un protocole de retour au travail soit négocié avec succès. Ces dernières négociations avaient été rompues en raison du problème posé par cinq employés qui avaient attaqué un directeur et détruit des biens de la compagnie

pendant le lock-out. Les cinq employés avaient été assignés en outrage au tribunal pour leurs actes. L'employeur refusait de leur permettre de retourner au travail. Selon la position adoptée par le syndicat, aucun accord ne serait conclu avant que les cinq employés ne soient repris. L'employeur s'était alors plaint au Conseil du fait que le syndicat ne faisait pas tout effort raisonnable pour conclure une convention collective.

Le Conseil a noté que deux propositions découlaient de la jurisprudence portant sur l'obligation de négocier. Selon la première, l'insistance sur une seule question jusqu'à l'impasse constitue de la mauvaise foi si elle fait partie d'un modèle de pratiques déloyales de travail ou si elle cherche à étendre ou à restreindre la portée d'une disposition législative. La deuxième proposition est que l'insistance jusqu'à l'impasse sur une disposition qui est illégale ou autrement contraire à l'ordre public constitue de la négociation de mauvaise foi. Le Conseil a jugé que la position adoptée en l'espèce par le syndicat relevait de la seconde proposition. Il a déclaré que toute autre décision serait contraire à l'ordre public et violerait les principes de saines relations de travail. Il a par conséquent fait droit à la plainte de l'employeur.

Le Conseil a également eu l'occasion d'examiner un renvoi émanant du Ministre aux termes de l'article 171.1 du Code[71]. Aux termes de cet article, le Ministre peut ordonner au Conseil de faire enquête sur un différend entre des parties qui n'ont pas réussi à négocier une première convention collective et, s'il le juge opportun, de régler les modalités de la première convention collective entre les parties.

Le renvoi découlait d'une rupture dans le processus de négociation entre une banque et un syndicat qui avait été accrédité pour représenter deux unités de négociation composées des employés de la banque. Afin d'élaborer les facteurs décisifs dans une décision d'imposer une première convention, le Conseil a examiné l'historique et les objectifs sous-tendant le Code ainsi que la modification qui avait introduit la disposition sur le règlement de la première convention. Il a conclu que la disposition était destinée à renforcer le processus d'accréditation et à donner en général un effet pratique à la liberté d'association des employés. Le Conseil a ensuite examiné l'histoire longue et troublée des relations entre la banque et ses employés. Il a jugé que la banque avait adopté une stratégie destinée à paralyser le syndicat et à miner ainsi les droits à la négociation collective de ses employés. En particulier, le Conseil a noté que la banque avait fait durer les négociations aussi longtemps que possible, n'avait fait de concessions que dans les domaines où les normes étaient déjà fixées par la loi et était restée intransigeante en ce qui concerne les questions qui influaient sur ses droits de traiter directement avec les employés ou qui changeaient le statu quo en matière d'avantages.

Le Conseil a exprimé l'opinion qu'il s'agissait d'un exemple classique du genre de situation que le Parlement avait l'intention de rectifier par l'article 171.1, à savoir une situation où un employeur transforme le processus de négociation d'une première convention en une bataille pour la reconnaissance du syndicat en refusant de négocier d'une façon raisonnable. Le Conseil a donc décidé que l'imposition d'une première convention était souhaitable et il a vu son rôle dans l'élaboration d'un règlement approprié une fois de plus en termes de promotion des objectifs du droit à la négociation collective réelle plutôt qu'en termes d'arbitrage des intérêts en conflit des parties. Par conséquent, il a été prudent de ne pas donner au syndicat des droits économiques qu'il n'avait pas été capable de gagner à la table de négociation, mais a plutôt porté son attention sur des dispositions telles qu'une clause d'amnistie dans le protocole de retour au travail et une clause interdisant la cession du travail à l'extérieur. Le Conseil estimait qu'il s'agissait là de dispositions qui aideraient les parties à oublier l'amertume de la lutte pour conclure une convention et à entamer des relations de travail saines.

Finalement, le Conseil a examiné en session plénière ses pouvoirs, conférés par le paragraphe 119(1), de reviser au cours des procédures d'accréditation une ordonnance d'ajournement précédente[72]. Le Conseil avait étudié quelques requêtes en accréditation visant les travailleurs employés par la Chambre des communes. L'adoption imminente par la Chambre d'une loi qui aurait porté atteinte aux droits de négociation de ses employés a été l'occasion de l'ajournement. Le quorum initial a décidé qu'un ajournement à ce moment servirait mieux la cause de relations de travail saines. Au cours d'une révision plénière, le Conseil a renversé cette décision. Il a fait allusion au fait qu'il avait assez peu de pouvoirs discrétionnaires aux termes du Code pour accorder une ordonnance d'accréditation. Une fois les conditions prévues par la loi remplies, il doit le faire même s'il est d'avis que l'accréditation minerait les relations de travail des parties. Il s'ensuit que le pouvoir discrétionnaire d'accorder un ajournement du processus d'accréditation devrait être circonscrit de la même façon. Le Conseil a également établi une analogie entre la législation pendante et des procédures de révision judiciaire également pendantes. Dans le dernier cas, la jurisprudence établit que le commencement des procédures ne justifie pas un délai dans le processus de négociation. Ainsi, le Conseil a conclu qu'en accordant l'ajournement il avait agi sans autorité législative. Il a par conséquent annulé sa décision antérieure et a demandé au quorum initial d'examiner le bien-fondé des requêtes en accréditation.

1 **Les Transports Provost Inc.** (1985), décision du CCRT n° 517, non encore rapportée

2 **Carbec Inc.** (1985), décision du CCRT n° 528, non encore rapportée

3 **Rapide Transport Inc.** (1986), décision du CCRT n° 561, non encore rapportée

4 **Pacific Western Airlines Ltd.** (1986), 86 CLLC 16,021; décision du CCRT n° 562, non encore rapportée en français

5 **Nordair Ltée** (1985), 10 CLRBR (NS) 107; et 85 CLLC 16,051; décision du CCRT n° 525, non encore rapportée en français

6 **Québec Aviation Limitée** (1985), décision du CCRT n° 522, non encore rapportée

7 **Chase Manhattan Bank of Canada** (1986), décision du CCRT n° 549, non encore rapportée

8 **Bank of Montreal (Bank and Cecil Streets Branch, Ottawa)** (1985), 10 CLRBR (NS) 129; décision du CCRT n° 518, non encore rapportée en français

9 **Lignes aériennes Canadien Pacifique Ltée** (1985), 10 CLRBR (NS) 62; décision du CCRT n° 520, non encore rapportée en français

10 **Canadien Pacifique Limitée** (1985), 60 di 131 (CCRT n° 510)

11 **Maritime Employers' Association** (1985), décision du CCRT n° 540, non encore rapportée

12 **Société canadienne des postes** (1985), décision du CCRT n° 544, non encore rapportée

13 **Gordon Parsley et al.** (1986), 86 CLLC 16,018; décision du CCRT n° 555, non encore rapportée en français

14 **Okanagan Helicopters Ltd.** (1985), 59 di 122; 9 CLRBR (NS) 257; et 85 CLLC 16,009 (CCRT n° 493); **Okanagan Helicopters Ltd.** v. **Canadian Helicopter Pilots' Association** (1985), 64 N.R. 135; et 86 CLLC 14,007 (C.A.F., A-573-85, non rapporté en français), requête présentée en vertu de l'article 28 de la Loi sur la Cour fédérale, infirmée

15 Paragraphe 162(1): **Code canadien du travail**, S.R.C. 1970, c. L-1. art. 162, mod. par S.C. 1984, c. 39, art. 31

16 **Banque de Montréal** (1985), décision du CCRT n° 530, non encore rapportée

17 Article 136.1: **Code canadien du travail**, S.R.C. 1977-78, c. 27, art. 49

18 Article 136.1: **Code canadien du travail**, S.C. 1984, c. 39, art. 28

19 **Gordon Duncan McCance** (1985), 10 CLRBR (NS) 23; et 85 CLLC 16,042; décision du CCRT n° 515, non encore rapportée en français

Jacqueline Brideau (1986), 86 CLLC 16,012; décision du CCRT n° 550, non encore rapportée en français

20 **Gordon Parsley et al., supra**, à la note 13

21 **Nordair Ltd.** (1986), décision du CCRT n° 560, non encore rapportée; **The Clerical Employees of Nordair Ltd.** v. **Nordair Ltd. et al.**, dossier n° A-148-86 (C.A.F.), requête présentée en vertu de l'article 28 de la Loi sur la Cour fédérale, en instance

22 **Gordon Duncan McCance, supra**, à la note 19

23 **Ibid.**

24 **Jacques Poitras** (1986), décision du CCRT n° 546, non encore rapportée

25 **André Gagnon** (1986), décision du CCRT n° 547, non encore rapportée

26 **Jean-Pierre Levac** (1986), décision du CCRT n° 565, non encore rapportée

27 **Jacqueline Brideau, supra**, à la note 19

28 **Martin Muranetz** (1986), décision du CCRT n° 553, non encore rapportée

29 **Ronald Guy** (1985), 60 di 142; et 86 CLLC 16,007 (CCRT n° 511)

30 **Michael J. Roberts** (1986), décision du CCRT n° 548, non encore rapportée

31 **M.G. Levesque** (1985), décision du CCRT n° 523, non encore rapportée; la décision de la Cour suprême dont il est fait mention est **Upper Lakes Shipping Ltd.** c. **Mike Sheehan**, [1979] 1 R.C.S. 902; 95 D.L.R. (3d) 25; et 25 N.R. 149

32 **Tom Murray et al.** (1986), décision du CCRT n° 545, non encore rapportée

33 **Mary Fraser** (1985), décision du CCRT nº 535, non encore rapportée

34 **Thomas Zuk et Gloria Linfield** (1985), 85 CLLC 16,061; décision du CCRT nº 531, non encore rapportée en français

35 **Robert Wooton et autres** (1985), décision du CCRT nº 513, non encore rapportée

36 **Nordair Ltd.** (1986), décision du CCRT nº 560, non encore rapportée; **Louisette Inkel et al.** v. **International Association of Machinists and Aerospace Workers, Local Lodge 2309, et al.**, dossier nº A-148-86 (C.A.F.), requête présentée en vertu de l'article 28 de la Loi sur la Cour fédérale, en instance

37 **Gordon Parsley et al., supra**, à la note 13

38 Voir la page 31 du présent rapport.

39 **St. John's Shipping Association Limited** (1985), 10 CLRBR (NS) 118; et 85 CLLC 16,033; décision du CCRT nº 514, non encore rapportée en français

40 **Association des employeurs maritimes** (1986), décision du CCRT nº 559, non encore rapportée

41 **Banque Nationale du Canada** (1986), 58 di 94; 11 CLRBR (NS) 257; et 86 CLLC 16,032 (rapport partiel) (CCRT nº 542); **Banque Nationale du Canada** c. **CCRT et autres**, dossier nº A-1008-85 (C.A.F.), contestant les motifs de décision publiés par le Conseil, et dossier nº A-86-86 (C.A.F.), contestant le certificat d'accréditation, requêtes présentées en vertu de l'article 28 de la Loi sur la Cour fédérale, en instance

42 **Canadian Imperial Bank of Commerce (Powell River and Gillies Bay, B.C.)** (1986), décision du CCRT nº 557, non encore rapportée

43 **Banque de Nouvelle-Écosse (Place Cedarbrae)** (1985), décision du CCRT nº 533, non encore rapportée

44 **Sedpex Inc.** (1985), décision du CCRT nº 543, non encore rapportée

45 **Radio CHNC Limitée** (1985), 86 CLLC 16,009; décision du CCRT nº 537, non encore rapportée en français; **Les salariés de New Carlisle, Local 610** c. **Radio CHNC Limitée et autres**, dossier nº A-935-85 (C.A.F.), requête présentée en vertu de l'article 28 de la Loi sur la Cour fédérale, en instance

46 **Steve Baidwan** (1985), 85 CLLC 16,046; décision du CCRT nº 526, non encore rapportée en français; **Canadian Air Line Employees' Association** v. **Steve Baidwan, Austin Airways Limited et al.**, dossier nº A-505-85, 14 juin 1985 (C.A.F.), demande de sursis rejetée, requête présentée en vertu de l'article 28 de la Loi sur la Cour fédérale retirée

47 **Nordair Ltd., supra**, à la note 21

48 **Steve Baidwan, supra**, à la note 46

49 **Banque Nationale du Canada** (1986), 86 CLLC 16,029; décision du CCRT nº 539, non encore rapportée en français; **Banque Nationale du Canada** c. **Union internationale des employés de commerce, section locale 508**, dossier nº A-902-85 (C.A.F.), requête présentée en vertu de l'article 28 de la Loi sur la Cour fédérale, en instance

50 **Canadian National Railway Company et al.** (1986), décision du CCRT nº 556, non encore rapportée

51 **Société canadienne des postes** (1985), décision du CCRT nº 538, non encore rapportée; **Public Service Alliance of Canada** v. **CLRB**, jugement prononcé à l'audience, dossier nº A-872-85, 6 mars 1986 (C.A.F.), décision du Conseil confirmée

52 **Télé-Métropole Inc.** (1985), décision du CCRT nº 541, non encore rapportée

53 **Canadien Pacifique Limitée** (1985), 60 di 131 (CCRT nº 510)

54 **Voyageur Colonial Limited** (1986), décision du CCRT nº 563, non encore rapportée

55 **Service d'entretien Avant-Garde Inc.** (1985), décision du CCRT nº 516, non encore rapportée; **Service d'entretien Avant-Garde Inc.** c. **Conseil canadien des relations du travail et autres**, [1986] R.J.Q. 164; et (1985), 26 D.L.R. (4th) 331 (C.S. Qué.), décision du Conseil renversée

56 **Cook Brothers Transport Limited** (1985), décision du CCRT nº 519, non encore rapportée

57 **Urbain et Chartrand Inc.** (1985), 55 di 257 (CCRT nº 508); **Urbain et Chartrand Inc.** c. **Conseil canadien des relations du travail et autre**, dossier nº 500-05-006-549-859 (C.S. Qué.), requête en évocation retirée

58 **Mary Fraser, supra**, à la note 33

59 **Claude Latrémouille** (1986), décision du CCRT nº 551, non encore rapportée

60 **Québec Aviation Limitée, supra**, à la note 6

61 Voir les pages 30 à 33 du présent rapport.

62 **Mid-Continental Tank Lines Inc.** (1986), décision du CCRT nº 558, non encore rapportée

63 **Canadian Pacific Limited** (1986), 86 CLLC 16,020; décision du CCRT nº 554, non encore rapportée en français

64 **Samuel John Snively** (1985), décision du CCRT nº 527, non encore rapportée

65 **Samuel John Snively** (1984), 57 di 139; et 8 CLRBR (NS) 309 (CCRT nº 484); **John, John Transportation Services Inc. operating as Can-Am Services (Windsor, Ont.)** v. **Samuel Snively**, dossier nº A-1205-84 (C.A.F.), requête présentée en vertu de l'article 28 de la Loi sur la Cour fédérale, en instance

66 **John F. Creamer** (1985), décision du CCRT nº 534, non encore rapportée; **Canadian Broadcasting Corporation** v. **Broadcast Council of Canadian Union of Public Employees et al.**, dossier nº A-847-85 (C.A.F.), requête présentée en vertu de l'article 28 de la Loi sur la Cour fédérale, en instance en date du 31 mars 1986

67 **Rodney Noël** (1986), décision du CCRT nº 552, non encore rapportée

68 **Société de développement du Cap-Breton** (1985), 60 di 126; et 85 CLLC 16,026 (CCRT nº 509)

69 **Manitoba Pool Elevators** (1985), 85 CLLC 16,062; décision du CCRT nº 532, non encore rapportée en français

70 **Les Élévateurs de Sorel Limitée** (1985), 85 CLLC 16,032; décision du CCRT nº 512, non encore rapportée en français. Une demande de révision en plénière a été présentée et accueillie. Recours abandonné à la suite d'un règlement entre les parties.

71 **Canadian Imperial Bank of Commerce** (1986), 86 CLLC 16,023; décision du CCRT nº 564, non encore rapportée en français; **The Canadian Imperial Bank of Commerce** v. **Union of Bank Employees (Ontario), Local 2104 (CLC), and Dianne McIntyre**, dossier nº A-34-86 (C.A.F.), et **Dianne McIntyre** v. **Union of Bank Employees, Local 2104 (CLC), et al.**, dossier nº A-35-86 (C.A.F.), deux requêtes présentées en vertu de l'article 28 de la Loi sur la Cour fédérale, retirées

72 **Chambre des communes et autres** (1985), 11 CLRBR (NS) 43; et 85 CLLC 16,065; décision du CCRT nº 536, non encore rapportée en français

Statistiques

En 1985-1986, la Cour suprême du Canada a refusé quatre autorisations d'interjeter appel de jugements de la Cour d'appel fédérale[1]. Les demandes d'autorisation étaient sollicitées dans tous ces cas par des parties autres que le Conseil. De plus, aucune affaire impliquant le Conseil n'était pendante devant la Cour suprême.

La Cour d'appel fédérale, qui peut pour certains motifs annuler ou réviser les décisions du Conseil en vertu de l'article 28 de la Loi sur la Cour fédérale, a rendu 14 jugements dont trois ont cassé les décisions du Conseil attaquées[2]. Dans deux cas, le motif d'annulation était une atteinte aux règles de justice naturelle et le mérite n'a pas été révisé[3] et, dans l'autre, il s'agissait d'un excès de compétence.

Les 11 autres jugements de la Cour d'appel fédérale confirmaient les décisions du Conseil[4]. Par ailleurs, 18 requêtes en révision de décisions du Conseil ont été abandonnées par les parties.

Sur sept demandes de sursis à l'endroit de décisions du Conseil, deux ont fait l'objet d'un désistement[5] et la Cour d'appel fédérale a rejeté les cinq autres[6].

La Cour supérieure du Québec, qui, comme les autres cours supérieures provinciales, peut réviser les décisions du Conseil lorsque le litige porte sur une question constitutionnelle, a été saisie de trois demandes dont seulement une a été accordée[7].

En vertu de l'article 122 du Code canadien du travail et suite aux décisions judiciaires qui ont confirmé que l'effet de cette disposition est d'empêcher tout recours contre le Conseil devant la Division de première instance de la Cour fédérale en vertu de l'article 18 de la Loi sur la Cour fédérale, aucune demande n'a été présentée aux termes de cet article.

Enfin, un jugement de la Cour d'appel fédérale réitérait son interprétation de l'article 28 de la Loi sur la Cour fédérale selon laquelle seules les décisions **«définitives»** (terminant définitivement une affaire) du Conseil étaient révisables aux termes de l'article 28[8].

Justice naturelle

Dans quatre affaires, il était allégué que le Conseil avait violé les règles de justice naturelle. La Cour d'appel fédérale a jugé ces allégations justifiées dans deux cas[9].

Dans une affaire, il s'agissait de déterminer si la fumée de cigarette dans les lieux de travail pouvait constituer un danger imminent pour la sécurité ou la santé d'un employé. Le plaignant avait voulu faire témoigner divers experts, dont son propre médecin, quant aux effets de la fumée sur la santé. Le Conseil avait statué qu'il n'était pas nécessaire d'entendre ces témoins puisque, selon lui, la notion de danger «imminent» ne pouvait que se rapporter au plaignant en l'espèce; il était d'ailleurs prêt à admettre en entier la description faite par le plaignant de ses propres réactions à la fumée du tabac. La Cour d'appel fédérale a jugé que, même si l'interprétation donnée par le Conseil à l'expression «danger imminent» n'était pas déraisonnable et ne pouvait faire l'objet d'une révision, le Conseil avait commis un déni de justice en refusant d'entendre ces témoignages[10].

Dans l'autre cas, il s'agissait de déterminer si le précompte obligatoire des cotisations syndicales (Formule Rand) pouvait s'appliquer à une convention collective en vigueur lors de l'adoption de cet amendement au Code (1984), laquelle prévoyait seulement un précompte volontaire. Le Conseil a répondu par l'affirmative, mais certains employés qui n'avaient pas consenti à être liés par le précompte ont demandé la révision de cette décision au motif que, n'ayant pas été avisés de l'audience devant le Conseil, ils avaient subi un déni de justice naturelle. La Cour d'appel fédérale leur a donné raison au motif que, si la règle générale est que seul le syndicat peut agir au nom des employés d'une unité de négociation, il y a des circonstances où les intérêts de certains employés divergent de ceux du syndicat ou de ceux des employés que le syndicat a choisi de représenter, et ceux-là auront alors le locus standi (l'intérêt) pour être parties aux procédures devant le Conseil, donc le droit d'être avisés d'une audience[11].

Dans les deux autres cas, la Cour d'appel fédérale a rejeté sommairement les allégations de déni de justice naturelle. Dans une affaire, le Conseil avait statué qu'un employeur avait ratifié une convention collective. Le Conseil n'avait pas voulu entendre le témoignage du conciliateur qui avait agi au dossier, ni admettre en preuve une lettre écrite par le procureur du syndicat à son client. La Cour a jugé que, même en prenant pour hypothèse que le Conseil ait commis une erreur de droit en écartant ces preuves, aucun déni de justice n'en serait résulté[12].

Dans la deuxième affaire, le Conseil avait rejeté une requête en accréditation après avoir tenu deux scrutins. Il avait annulé le premier, statuant qu'il y avait eu ingérence de l'employeur, mais avait maintenu le deuxième scrutin. La Cour d'appel fédérale a sommai-

rement rejeté les allégations de partialité faites par le syndicat débouté[13].

Allégations d'excès de compétence

• Compétence constitutionnelle

Sur quatre requêtes en révision alléguant l'absence de compétence constitutionnelle du Conseil, une seule a été accueillie[14]. La Cour supérieure du Québec a cassé une décision du Conseil accordant un certificat d'accréditation à un syndicat représentant une unité composée de cinq employés d'une compagnie d'entretien ménager, ceux-ci étant affectés exclusivement aux installations d'Air Canada à Mirabel. La Cour a statué que le Conseil avait mal apprécié la preuve qui ne démontrait pas que cet entretien ménager faisait partie intégrante des activités aéronautiques d'Air Canada ou qu'il y était vital.

Dans les trois autres cas, la Cour d'appel fédérale a confirmé les décisions du Conseil. Dans une affaire, le Conseil avait jugé que des instructeurs pilotes dans une école de pilotage, exploitée par une entreprise qui dirigeait également un service de transport aérien, tombaient sous sa juridiction, et avait accrédité un syndicat à leur endroit[15].

Les deux autres affaires concernaient deux demandes à la Cour d'appel fédérale d'annuler deux déclarations de vente d'entreprise faites par le Conseil au motif que les personnes auxquelles les entreprises avaient été vendues n'exerçaient pas d'activités de compétence fédérale. Dans un cas, une entreprise de transport extra-provincial avait confié à un sous-traitant l'entretien de ses pneus. Dans l'autre, la même entreprise avait confié à un autre sous-traitant l'entretien de ses camions. La Cour d'appel fédérale a confirmé la décision du Conseil selon laquelle, dans les deux cas, les entreprises transférées au sous-traitant faisaient partie intégrante de l'entreprise de transport extra-provincial et qu'il y avait donc vente d'entreprise au sens du Code[16].

• Grève illégale

La Cour fédérale a confirmé une décision du Conseil qui avait déterminé que le refus concerté d'agents de bord d'accepter des postes de surveillance, refus autorisé par leur syndicat, constituait une grève illégale dans les circonstances. La Cour a statué que, même en supposant que le Conseil ait commis là une erreur de droit, il ne commettait cependant pas d'excès de compétence[17].

• Danger imminent

Dans un jugement cassant la décision du Conseil pour des motifs de justice naturelle[18], la Cour d'appel fédérale a cependant confirmé le Conseil dans son interprétation de l'expression «danger imminent» contenue dans le Code. Le Conseil avait statué que les effets de la fumée de cigarette sur l'organisme humain ne pouvaient pas constituer un «danger imminent». La Cour a jugé que cette conclusion n'était pas manifestement déraisonnable et qu'elle était en conséquence à l'abri d'une révision judiciaire.

• Pratiques déloyales de travail

Il y a eu deux requêtes en révision de décisions du Conseil en matière de pratiques déloyales et, dans les deux cas, la Cour d'appel fédérale a refusé de casser les décisions en cause[19]. Dans un cas, le Conseil avait fait droit à des plaintes de pratique déloyale formulées par certains employés à l'encontre de leur agent négociateur. Il avait décidé que le fait que les plaignants n'avaient pas épuisé toutes les procédures d'appel internes du syndicat ne rendait pas irrecevables leurs plaintes. La Cour a jugé que cette interprétation était protégée par la clause privative du Code puisque non manifestement déraisonnable.

Dans l'autre cas, le Conseil avait trouvé un employeur, ayant congédié une partie de ses employés pour confier leurs activités à un sous-traitant, responsable de pratiques déloyales. Le Conseil avait ordonné l'annulation de ces congédiements. La Cour a jugé sommairement que le Conseil n'avait ni excédé sa compétence, ni violé les règles de justice naturelle[20].

• Pouvoir de révision

La Cour d'appel fédérale a cassé une décision du Conseil qui révisait une de ses ordonnances antérieures. L'effet de cette révision était de suspendre certains effets d'une accréditation multipatronale dans le secteur du débardage puisque, pour un temps indéterminé, il n'y avait plus qu'un unique employeur en jeu. La Cour a statué que le Conseil ne pouvait, par le truchement de son pouvoir de révision, éviter certaines des obligations qui lui sont conférées par le Code[21].

• La Charte

La Cour d'appel fédérale a rejeté l'argument suivant lequel le Conseil aurait violé la liberté d'association

garantie par la Charte canadienne des droits et libertés en habilitant certaines personnes à participer à un scrutin de représentation survenu à l'occasion d'une requête en accréditation. Même en supposant que la décision du Conseil ait été erronée quant à l'admissibilité de ces personnes à voter, cela n'aurait pas enfreint la Charte[22].

• L'applicabilité des amendements intermédiaires apportés au Code

Bien qu'ayant par ailleurs cassé cette décision du Conseil pour violation des principes de justice naturelle, la Cour d'appel fédérale a confirmé l'interprétation du Conseil quant à l'application dans le temps d'un amendement au Code[23]. Le Conseil avait décidé que le caractère obligatoire de la Formule Rand, à la demande d'un syndicat, s'appliquait aux conventions collectives existant lorsque cet amendement au Code est entré en vigueur.

• Vente d'entreprise

On a demandé à la Cour d'appel fédérale d'annuler quatre décisions du Conseil relatives à des déclarations de vente d'entreprise. Dans deux cas, on alléguait absence de compétence constitutionnelle du Conseil. Ces demandes d'annulation ont été rejetées (voir le paragraphe ci-haut portant sur la Compétence constitutionnelle).

Dans les deux autres affaires, le Conseil avait traité de la question de savoir si la perte d'un contrat par un sous-traitant aux mains d'un autre sous-traitant constitue une vente d'entreprise au sens du Code, entraînant par là le transfert au second sous-traitant de l'accréditation et de la convention collective liant le premier.

Dans un cas, le Conseil avait tranché la question positivement et dans l'autre il avait répondu par la négative[24]. La Cour d'appel fédérale a refusé d'intervenir dans les deux affaires.

1 **Société Radio-Canada** (1982), 44 di 19; et 1 CLRBR (NS) 129 (CCRT nº 383); **Société Radio-Canada** c. **Conseil canadien des relations du travail**, dossier nº A-467-82, 22 janvier 1985 (C.A.F.), requête présentée en vertu de l'article 28 de la Loi sur la Cour fédérale rejetée; autorisation de pourvoi devant la Cour suprême demandée le 22 avril 1985, rejetée le 9 mai 1985

Société Radio-Canada (1984), 55 di 145 (CCRT nº 457); **Claude Latrémouille** c. **Conseil canadien des relations du travail**, dossiers nºs A-694-84 et A-720-84, 22 janvier 1985 (C.A.F.), requête agréée; **Canadian Wire Service Guild, Local 213** v. **Canadian Broadcasting Corporation et al.**, autorisation de pourvoi devant la Cour suprême rejetée le 9 mai 1985, Bulletin de la Cour suprême, 10 mai 1985, page 543/85

Highway Truck Service Ltd. (1984), 57 di 178 (CCRT nº 486); **Highway Truck Service Ltd.** v. **Canada Labour Relations Board** (1985), 62 N.R. 218 (C.A.F., A-1426-84, non rapporté en français), autorisation de pourvoi rejetée; **Highway Truck Service Ltd.** v. **Canada Labour Relations Board** (1985), 64 N.R. 157 (C.S.C.), autorisation de pourvoi rejetée

2 **Worldways Canada Ltd.** v. **Canadian Air Line Flight Attendants' Association**, jugement prononcé à l'audience, dossier nº A-504-86, 20 mars 1986 (C.A.F.), autorisation de pourvoi rejetée

Worldways Canada Ltd. c. **Association du personnel navigant des lignes aériennes canadiennes et Stephen Brailsford**, dossier nº A-625-84, 7 juin 1985 (C.A.F.), autorisation de pourvoi rejetée

Okanagan Helicopters Ltd. v. **Canadian Helicopter Pilots' Association** (1985), 64 N.R. 135; et 86 CLLC 14,007 (C.A.F., A-24-85 et A-573-85, non rapporté en français), autorisation de pourvoi accordée

Public Service Alliance of Canada v. **Canada Labour Relations Board**, jugement prononcé à l'audience, dossier nº A-872-85, 6 mars 1986 (C.A.F.), requête rejetée

CAFAS Inc. c. **Conseil canadien des relations du travail et autres**, dossier nº A-662-83, 17 avril 1985 (C.A.F.), requête rejetée

Seafarers' International Union of Canada v. **Ronald Wheadon and Timothy Siegrist**, jugement prononcé à l'audience, dossier nº A-1777-83, 5 juin 1985 (C.A.F.), requête rejetée; **Seafarers' International Union of Canada** v. **Jacob Barrie et al.**, jugement prononcé à l'audience, dossier nº A-1778-83, 5 juin 1985 (C.A.F.), requête rejetée

Association des employeurs maritimes c. **Murray Bay Marine Terminal Inc. et autres**, dossier nº A-1833-83, 1er avril 1985 (C.A.F.), requête agréée

Bernshine Mobile Maintenance Ltd. c. **Conseil canadien des relations du travail**, [1986] 1 C.F. 422; (1985), 22 D.L.R. (4th) 748; et 85 CLLC 14,060 (C.A.), requête rejetée

The Association of Clerical, Office and Technical Workers of Nordair Ltd. v. **The Canada Labour Relations Board, Nordair Limited et al.**, jugement prononcé à l'audience, dossiers A-1216-84 et A-128-85, 29 avril 1985 (C.A.F.), requête rejetée

Highway Truck Service Ltd., supra, à la note 1

Canadian Air Line Employees' Association v. **Air Canada et al.**, jugement prononcé à l'audience, dossier nº A-1447-84 (C.A.F.), requête rejetée

Québec Aviation Ltée c. **Conseil canadien des relations du travail**, dossier nº A-233-85, 7 janvier 1986 (C.A.F.), requête rejetée

Alberto Timpauer c. **Air Canada et autre**, [1986] 1 C.F. 453; (1986), 27 D.L.R. (4th) 75; et 65 N.R. 352 (C.A.), requête agréée. Selon la Cour, le Conseil n'aurait pas erré sur la définition de «danger imminent», mais aurait commis un déni de justice naturelle en refusant d'entendre le témoignage d'experts proposé par le plaignant.

Association internationale des machinistes et des travailleurs de l'aéroastronautique et autre c. **Conseil canadien des relations du travail et**

Nota: Les jugements cassant les décisions du Conseil sont:

A-24-85, A-573-85, **Okanagan Helicopters Ltd., supra**;
A-1833-83, **Murray Bay Marine Terminal Inc., supra**;
A-277-85, **Alberto Timpauer, supra**.

3 **Okanagan Helicopters Ltd., supra**, à la note 2

Alberto Timpauer, supra, à la note 2

4 **Worldways Canada Ltd., supra**, dossier nº A-277-85, à la note 2

Worldways Canada Ltd., supra, dossier nº A-504-85, à la note 2

Public Service Alliance of Canada, supra, à la note 2

CAFAS Inc., supra, dossier nº A-662-83, à la note 2

CAFAS Inc., supra, dossier nº A-674-84, à la note 2

Seafarers' International Union of Canada, supra, à la note 2

Bernshine Mobile Maintenance Ltd., supra, à la note 2

Nordair Limited, supra, dossier nº A-1216-84, à la note 2

Highway Truck Service Ltd., supra, à la note 2

Air Canada et al., supra, à la note 2

Québec Aviation Ltée, supra, à la note 2

5 **The Canadian Imperial Bank of Commerce** v. **Union of Bank Employees (Ontario), Local 2104 (CLC), and Dianne McIntyre**, dossier nº A-34-86 (C.A.F.), requête en vertu de l'article 28 de la Loi sur la Cour fédérale et demande de sursis déposées le 30 janvier 1986. La demande de sursis a été retirée le 4 février 1986 et l'avis de désistement de la requête en vertu de l'article 28 a été retiré en avril 1986.

Dianne McIntyre v. **Union of Bank Employees, Local 2104 (CLC), et al.**, dossier nº A-35-86 (C.A.F.), requête en vertu de l'article 28 de la Loi sur la Cour fédérale et demande de sursis déposées le 31 janvier 1986. La demande de sursis a été retirée le 4 février 1986 et l'avis de désistement de la requête en vertu de l'article 28 a été retirée le 5 juin 1986.

6 **Canadian Air Line Employees' Association** v. **Steve Baldwan, Austin Airways Limited et al.**, dossier nº A-505-85, 14 juin 1985 (C.A.F.), demande de sursis rejetée

Chambre des communes c. **Conseil canadien des relations du travail et Alliance de la Fonction publique du Canada**, dossier nº A-855-85, 18 décembre 1985 (C.A.F.), demande de sursis rejetée

Chambre des communes c. **Conseil canadien des relations du travail et Association des employés du service de sécurité de la Chambre des communes**, dossier nº A-856-85, 18 décembre 1985 (C.A.F.), demande de sursis rejetée

Bibliothèque du Parlement c. **Conseil canadien des relations du travail et Alliance de la Fonction publique du Canada**, dossiers nºs A-860-85 et A-861-85, 18 décembre 1985 (C.A.F.), demandes de sursis déposées le 4 novembre 1985 et puis rejetées

7 **Service d'entretien Avant-Garde Inc.** c. **Conseil canadien des relations du travail et autres**, [1986] R.J.Q. 164; et (1985), 26 D.L.R. (4th) 331 (C.S. Qué.), requête en évocation agréée

Urbain et Chartrand Inc. c. **Conseil canadien des relations du travail et autre**, dossier nº 500-05-006-549-859 (C.S. Qué.), requête en évocation presentée le 19 juillet 1985, désistement le 21 novembre 1985

George Harris et al. v. **International Longshoremen's Association, Local 1657, et al.**, dossier nº 500-05-000780-865, 4 février 1986 (C.S. Qué.), requête en injonction interlocutoire et provisoire rejetée

8 **Public Service Alliance of Canada, supra**, à la note 2

9 **Okanagan Helicopters Ltd., supra**, à la note 2

Alberto Timpauer, supra, à la note 2

10 **Alberto Timpauer, supra**, à la note 2

11 **Okanagan Helicopters Ltd., supra**, à la note 2

12 **Worldways Canada Ltd., supra**, dossier nº A-504-85, à la note 2

13 **Nordair Limited, supra**, à la note 2

14 **Bernshine Mobile Maintenance Ltd., supra**, à la note 2

Highway Truck Service Ltd., supra, à la note 2

Québec Aviation Ltée, supra, à la note 2

Service d'entretien Avant-Garde Inc., supra, à la note 7

Nota: Seule la requête présentée par Avant-Garde a été accueillie.

15 **Québec Aviation Ltée**, supra, à la note 2

16 **Bernshine Mobile Maintenance Ltd., supra**, à la note 2

Highway Truck Service Ltd., supra, à la note 2

17 **Air Canada et al., supra**, à la note 2

18 **Alberto Timpauer, supra**, à la note 2

19 **Seafarers' International Union of Canada, supra**, à la note 2

20 **Worldways Canada Ltd., supra**, dossier n° A-625-84, à la note 2

21 **Murray Bay Marine Terminal Inc., supra**, à la note 2

22 **Nordair Limited, supra**, dossier n° A-1216-84, à la note 2

23 **Okanagan Helicopters Ltd., supra**, à la note 2

24 **CAFAS Inc., supra**, dossier n° A-622-83, à la note 2. Le Conseil avait constaté dans cette affaire qu'il y avait eu vente d'entreprise.

CAFAS Inc., supra, dossier n° A-674-84, à la note 2. Le Conseil avait conclu dans cette affaire à l'absence de vente d'entreprise.